

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN**

TESIS

Oleh :

LINDA RAHAYU AJWAN

NIM : 0332183046

**PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN**

TESIS

Oleh :

LINDA RAHAYU AJWAN

NIM : 0332183046

**PROGRAM STUDI :
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN T.A 2019/2020**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi Manajemen Pendidikan (MPd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

LINDA RAHAYU AJWAN

NIM : 0332183046



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002

Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum
NIP. 19701110 199703 2 004

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN**

2020

ABSTRAK



NAMA : LINDA RAHAYU AJWAN
NIM : 0332183046
PEMBIMBING I : Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
PEMBIMBING II : Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum
JUDUL TESIS : Pengaruh Budaya Organisasi, Dan
Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Di
Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2
Model Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: 1. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru; 2. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru dan; 3. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif model korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru MAN 2 Model medan yang berjumlah 150 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus rumus Taro Yamame dan Sugiyono dan didapat sampel sebesar 60 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model skala Likert yang telah dilakukan analisis validitas dan reliabilitasnya. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 61,5%. Hal ini berarti bahwa semakin baik profesionalisme guru, maka akan semakin baik pula kinerjanya; 2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 14,8%. Hal ini berarti bahwa bila Motivasi Kerja guru diikuti secara serius akan meningkatkan Komitmen Kerja Guru; 3. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 63,4%. Hal ini berarti kedua faktor ini sangat menentukan baik tidaknya Komitmen Kerja Guru, bila kedua faktor ini baik maka Komitmen Kerja Guru akan semakin baik pula.

ABSTRACT

This study aims to reveal: 1. How much influence the Organizational Culture toward Teacher Work Commitment; 2. how much influence the Work Motivation toward Teacher Work Commitment and; 3. how much influence the Organizational Culture and Work Motivation together toward teacher work Commitment of MAN 2 Model Medan. This study uses a quantitative approach to the correlational model. The population of this research is all of MAN 2 Model Medan teachers, amounting to 150 people. Samples were taken using the formulas of Taro Yamame and Sugiyono and obtained a sample of 60 people. The research data were collected using a Likert scale model questionnaire that had been analyzed for validity and reliability. Data collected through questionnaires were further analyzed using correlation and multiple regression techniques with the help of SPSS version 20. The results of the study showed that: 1. Organizational Culture significantly influences the Work Commitment of MAN 2 Models Medan by 61.5%. This means that the better teacher professionalism, the better the performance; 2. Work Motivation has a significant effect on MAN 2 Teachers' Work Commitments in Medan Model by 14.8%. This means that if the teacher's work motivation is seriously followed it will increase the teacher's work commitment; 3. Organizational Culture and Work Motivation together significantly influence the Work Commitment of MAN 2 Model Medan Teachers by 63.4%. This means that both factors greatly determine whether or not the Teacher's Work Commitment, if both of these factors are good, the Teacher's Work Commitment will be good and vice versa.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU MAN 2 MODEL MEDAN**”.

Penulisan tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan dan dorongan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan rahmat dari Allah SWT, Amiin.

Rasa terima kasih yang tiada terhingga dengan penuh rasa hormat kepada:

1. Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Dr. Yafizham, M.Cs selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
4. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan ide dan pemikiran serta meluangkan waktu dengan keikhlasannya.
5. Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan ide dan pemikiran serta meluangkan waktu dengan keikhlasannya.
6. Para dosen di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengalaman, dan kematangan berpikir, yang dapat digunakan untuk penyelesaian tesis ini.

7. Kepala Madrasah dan para guru MAN 2 Model Medan telah memberikan izin dan membantu penulis dalam pengumpulan data untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Ayahanda tercinta dan Almarhumah Ibunda yang telah melahirkan saya, yang luar biasa telah mendidik dan membesarkan penulis dengan tanpa keluh kesahnya dan senantiasa mendo'akan menjadi anak yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa.

Akhirnya, penulis berdoa kepada Allah SWT semoga kita semua mendapatkan kasih dan karunia-Nya.

Medan, Juni 2020
Penulis,

Linda Rahayu Ajwan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Pembatasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Kegunaan penelitian	14
 BAB II : KAJIAN PUSTAKA	 16
A. Landasan teoretis	16
1. Hakikat Budaya Organisasi	16
2. Hakikat Motivasi Kerja	20
3. Hakikat Komitmen Kerja	28
B. Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Berpikir	52
D. Hipotesis Penelitian	45
 BAB III : METODE PENELITIAN	 56
A. Tempat dan Waktu Penelitian	56
B. Metode Penelitian	56
C. Populasi Penelitian	57

D. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian	58
E. Uji Coba Instrumen	61
F. Teknk Analisis Data	62
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Deskripsi Hasil Penelitian	67
1. Variabel Budaya Organisasi (X1)	68
2. Variabel Motivasi Kerja (X2)	70
3. Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)	72
B. Uji Persyaratan Analisis	74
1. Uji Normalitas.....	75
2. Uji Homogenitas	76
3. Uji Linieritas	77
4. Uji Independensi antar Variabel Bebas	79
C. Pengujian Hipotesis	81
1. Hipotesis Pertama	81
2. Hipotesis Kedua	85
3. Hipotesis Ketiga	90
D. Diskusi dan Pembahasan Hasil Penelitian	95
E. Keterbatasan Penelitian	99
BAB V : SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	100
A. Simpulan.....	100
B. Implikasi Hasil Penelitian... ..	100
C. Saran-saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
4.1	Perhitungan Statistik Dasar Variabel X_1 , X_2 , dan Y	68
4.2	Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi	69
4.3	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja.....	71
4.4	Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja Guru.....	73
4.5	Rangkuman UjiNormalitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	75
4.6	Uji Homogenitas X_1 , X_2 dan Y	76
4.7	Uji Linieritas Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	78
4.8	Uji Independensi antar variabel bebas.....	80
4.9	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru.....	81
4.10	Koefisien Persamaan Garis Regresi X_1 dan Y	82
4.11	Uji Persamaan Regresi X_1 dan Y	84
4.12	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	86
4.13	Koefisien Persamaan Garis Regresi X_2 dan Y	87
4.14	UjiPersamaan Regresi X_2 dan Y	89
4.15	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru.....	90
4.16	Koefisien Persamaan Garis Regresi X_1 , X_2 dan Y	91
4.17	Uji Persamaan Regresi X_1 , X_2 dan Y	93
4.18	Korelasi Parsialantara Variabel X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Paradigma Penelitian	55
4.1 Histogram Budaya Organisasi (X1)	70
4.2 Histogram Motivasi Kerja (X2).....	72
4.3 Histogram Komitmen Kerja Guru	74
4.4 Sebaran Data dan Arah Garis Persamaan Regresi X1 terhadap Y.....	83
4.5 Sebaran Data dan Arah Garis Persamaan Regresi X2 terhadap Y.....	88
4.6 Sebaran data dan Arah serta Arah Garis Persamaan Regresi antara X2, X2 dan Y.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Angket Instrumen Penelitian.....	109
2.	Sebaran Data Hasil Uji Coba Kuesioner	122
3.	Hasil Uji Coba Kuesioner	132
4.	Sebaran Data Hasil Penelitian	146
5.	Data Hasil Penelitian	170

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sekolah sebagai salah satu komponen dari pada pendidikan yang terencana, terarah dan terpadu dalam membina potensi siswa untuk menguasai ilmu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan sangat menentukan corak masa depan bangsa. Guru merupakan salah satu komponen dalam pendidikan yang merupakan peran penting dan strategi dalam membimbing siswa dan peserta didik kearah kedewasaan kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.

Pendidikan adalah usaha sadar yang sengaja dirancang usaha sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem nasional tersebut “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan pengetahuan untuk membuat watak serta peradapan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa serta dalam mencerdaskan kompetensi dan kemampuan pengembangannya peserta didik agar manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa berakhlak mulia, sehat dan beriman, berilmu, cakap dan kreatif mandiri, menjaga warga negara indonesia yang berdemokratis serta bertanggung jawab.

UU No. 20 tahun 2003, dan Peraturan Pemerintah no. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan (PP No 19 Tahun 2015), menetapkan 8 standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud tersebut adalah meliputi, standar isi, standart proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan tenaga pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu yang diidentifikasi oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidikan dan tenaga

kependidikan. Ini berarti untuk dapat mencapai lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, seluruh yang diinginkan).

Menghadapi tantangan dari era globalisasi di butuhkan sumber daya manusia yang terdidik, terlatih dan terampil. Sehingga tuntutan akan kebutuhan pendidikan bermutu sangat tinggi. Untuk itu, sekolah harus mampu memenuhi keinginan masyarakat. Banyak sekolah yang dulunya bagus namun lambat laun akan tertinggal. Pendidikan bermutu saat ini telah menjadi bagian penting dalam kebutuhan masyarakat sebagai pengguna jasa masyarakat di dalam pendidikan.

Untuk mengetahui hasil pencapaian sekolah setiap tahunnya seharusnya memprogramkan setiap sekolah yaitu visi dan misi yang telah diuraikan dalam program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Program yang telah terisi harapan-harapan yang ingin dicapai. Agar hasil yang diharapkan (input) telah tersebut menjadi hasil pencapaian (output) memerlukan proses yang melibatkan seluruh komponen sekolah yang mengwujudkannya.

Madrasah adalah lembaga pendidikan dan suatu organisasi haruslah selalu mengikuti perkembangan dunia ilmu pengetahuan, teknologi ilmu dan budaya, agama yang kuat serta tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa dan layanan. Untuk memperoleh hasil tersebut agar sesuai dengan harapan maka diperlukan sekolah yang mempunyai sumberdaya yang handal.

Menurut Fattah (2003:1) bahwa sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Ini menunjukkan bahwa sekolah merupakan suatu organisasi yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal terdiri dari beberapa komponen yang sangat berkaitan, yaitu kepala sekolah, guru pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Madrasah sebagai suatu organisasi didesain untuk dapat berkontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat suatu bangsa. Sebagai

salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan derajat sosial. Masyarakat bangsa, sekolah sebagai institusi pendidikan perlu dikelola, diatur, ditata dan diberdayakan, agar sekolah dapat menghasilkan produk atau basil secara optimal. Dengan kata lain, sekolah di madrasah sebagai lembaga tempat penyelenggraan pendidikan, merupakan sistem yang memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan yang memerlukan pemerdayaan. Secara internal sekolah memilki perangkat kepala sekolah, guru murid, kurikulum, sarana, dan prasarana. Secara eksternal, sekolah memiliki dan berhubungan dengan institusi lain baik secara vertikal maupun horizontal.

Keberadaan guru sebagai salah satu unsur sekolah sangat penting artinya bagi sekolah. Hakikatnya guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para siswa.

Guru dalam era tekhnologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar (transfer of knowledge) melainkan harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti, setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multimetode, dan multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa sering di jadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai utuk

tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut tidak saja hanya sebatas memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya tetapi guru juga dituntut untuk mampu mengeksplorasikan segala kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya tersebut serta mampu mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan sebagai wujud nyata dari prestasi kerjanya.

Begitu mulianya tugas dan tanggung jawab seorang guru bila betul-betul memiliki komitmen yang tinggi dalam memberhasilkan pendidikan. Karena komitmen merupakan suatu kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan yang sudah dibuat.

Guru memiliki motivasi yang kuat, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah atau budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi merupakan unsur dinamis yang ada pada tempat dimana ia bekerja. Budaya organisasi bagi guru adalah budaya sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam organisasi sekolah, baik fisik maupun sosial. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu yang ada, dan dalam struktur organisasi tersebut harus dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal. Sebaliknya apabila organisasi yang kurang mendukung akan mempengaruhi motivasi kerja.

Budaya organisasi dapat membentuk kerja guru, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapaitujuan organisasi. Bahkan, budaya organisasi dapat diandalkan sebagai daya saing organisasi, terutama apabila budaya organisasi menyajikan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing. Dalam peradaban modern, budaya organisasi bukan lagi sejarah masa lalu organisasi

dalam meraih sukses, tetapi lebih sebagai rekayasa manajemen atau pemegang otoritas organisasi untuk berkompetensi, oleh karena itu budaya organisasi senantiasa dijaga, dipelihara dan dikelola dengan baik agar dapat diandalkan sebagai instrumen untuk berkompetensi. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu yang ada, dan dalam struktur budaya organisasi yang kurang mendukung akan mempengaruhi motivasi kerja.

Menurut pendapat Titik Handayani dan Aliyah A Rasyid (2015 : 269) mengemukakan masalah lain dalam mempengaruhi kerja guru yaitu :

- a. Budaya organisasi sekolah ini diukur dinilai oleh sejumlah guru yaitu dari 118 responden guru tentang kondisi budaya organisasi di sekolah mereka masing-masing dengan instrumen berupa angket. Budaya organisasi sekolah adalah pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok sekolah, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu perlu dipikirkan oleh anggota-anggota sekolah sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah sekolah. Adanya dua nilai yaitu (1) nilai primer dan (2) nilai sekunder. Nilai primer terdiri meliputi; (a) tujuan organisasi sekolah (b) keunggulan; (c) kesatuan kepentingan; (d) integritas. Sedangkan budaya yang bernilai sekunder meliputi; (a) penerima layanan; (b) pengendalian yang disiplin.
- b. Motivasi kerja diukur melalui persepsi (tanggapan) dari 118 guru (responden) tentang motif bekerja yang ada dalam dirinya. Definisi operasional motivasi kerja dari teori Herzberg yang dikembangkan oleh Robbins (2001 :166), sedangkan penjabaran operasional variabel motivasi kerja yaitu: (1) motivasi eksternal meliputi; penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, kondisi kerja, (2) motivasi secara internal;

meliputi dorongan untuk bekerja, dan kemajuan dalam karier pengakuan yang diperoleh.

Selanjutnya tentang motivasi dibahas oleh peneliti bertujuan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SDN Kecamatan Pasaman. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 369 guru, dan sampel penelitian berjumlah 192 yang dipilih secara cluster proportional random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang validitas dan reliabilitasnya sudah diuji. Data kemudian dianalisis dengan analisis regresi memanfaatkan program statistik SPSS. Temuan penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan gairah kerja guru mampu bekerja keras untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Keberhasilan guru dalam mengajar karena motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya baik kebutuhan rohani maupun jasmani.

Selanjutnya tentang motivasi dibahas oleh peneliti yang berasal dari Turki yaitu Tugba Turabik dan Gulsun Atanur Baskan yang berjudul “The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems”. Dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa sifat organisasi, setiap organisasi memiliki tujuan tertentu yang perlu diwujudkan. bisa dibilang realisasi tujuan organisasi secara

efektif, akan lebih mudah dipastikan oleh individu yang bermotivasi tinggi. Keabsahan situasi ini adalah dapat diterima untuk organisasi pendidikan yang memiliki tujuan penting sebagai mendidik individu yang akan membentuk masa depan masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan; motivasi karyawan pendidikan seperti inspektur, sekolah administrator dan terutama guru adalah hal yang perlu dipertimbangkan. Tugas manajer adalah menemukan metode yang sesuai berdasarkan kiat untuk memotivasi para pekerja. Situasi ini juga berlaku untuk organisasi pendidikan yang memainkan peran penting untuk pembangunan dari komunitas. Organisasi pendidikan memiliki kepentingan yang cukup penting bagi Negara. Pekerja harus diberi hak, pentingnya yang bekerja di semua tingkatan dalam jenis organisasi. Motivasi yang baik dari para pekerja memberikan operasi yang berkualitas dan efisien untuk organisasi-organisasi ini. Dalam hal ini, seluruh manajer pendidikan dari Menteri Pendidikan kepada kepala sekolah memiliki peran penting. Orang-orang ini diharapkan mengenali berbagai aspek pekerja dari organisasi pendidikan mengidentifikasi kebutuhan mereka dan menentukan motivasi mereka kondisi dan menyediakan kondisi ini dalam terang penelitian ilmiah dalam dan luar negeri. Contohnya, motivasi pekerja pendidikan, bekerja di tempat-tempat di mana pendidikan diberikan dalam kondisi yang sulit, bisa ditentukan dan lebih banyak kinerja kerja dapat dicapai karena motivasi ini terpenuhi. Penghargaan berhasil, pekerja dengan baik akan menyediakan mereka untuk mempertahankan pekerjaan mereka dengan motivasi tinggi. Memberikan motivasi bagi tenaga kependidikan akan meningkatkan efisiensi pendidikan dan kualitas siswa juga; siswa-siswa ini akan menjadi pekerja yang berkualitas. Pembangunan negara akan diberikan dengan kualifikasi pekerja yang mengambil bagian dalam institusi publik dan swasta. Dengan demikian, motivasi dapat dianggap sebagai keuntungan di level makro.

Undang – undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang menyatakan bahwa,”Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berkenaan dengan profesi guru, Anwar Prabu (2000:22) memberikan pengertian bahwa kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada peserta didiknya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berdasarkan pendapat sebelumnya, komitmen guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa orang guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, hasil yang terlihat dilapangan madrasah tersebut mengalami masalah Komitmen kerja. Diduga keterpaksaan guru dalam mengajar masih terlihat, hal tentang ini ditandai dengan masih adanya guru mengajar bidang studi yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran dan masih tidak membawa pembelajaran di kelas. Guru-guru juga belum mampu memanfaatkan fasilitas teknologi yang telah tersedia. Contohnya di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, disetiap kelas telah terpasang proyektor, pengeras suara (loudspeaker) dan wifi sehingga memudahkan guru untuk menyampaikan materi secara audio, visual maupun audiovisual. Tetapi dengan tersedianya teknologi yang mendukung pembelajaran di setiap kelas ini, masih saja ada guru yang dalam proses mengajar tidak menggunakan teknologi dan fasilitas tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan seorang guru yang bernama Bapak Drs. Anwar A.A yang menjabat sebagai Wakil Kepala Madrasah (WKM) penilai kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Hasil wawancara ini dilakukan oleh penulis pada bulan juli sebagai salah satu tahapan untuk pengajuan judul. Beliau mengatakan bahwa setelah diadakannya supervisi dan penilaian kinerja guru TP. 2018/2019, para supervisor mendapatka hasil dari kegiatan supervise tersebut masih adanya sekitar 25% guru yang tidak memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada di madrasah sebagai media

dan sumber belajar. Guru tersebut cenderung mengajar dan membuat perangkat pembelajaran secara konvensional.

Guru kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman, hal ini ditandai dengan masih adanya suasana ruangan kelas yang ribut dan tidak kondusif. Sebagian guru tidak mampu menyusun silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sendiri, motivasi guru juga rendah untuk belajar menggunakan fasilitas madrasah, hal ini masih berkaitan dengan penggunaan teknologi dan fasilitas yang ada di madrasah, terlihat dari adanya guru belum mampu menggunakan alat peraga seperti proyektor atau fasilitas lainnya yang telah tersedia.

Tugas profesional guru menurut Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah (a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja.

Menurut Luthans (2006:249) komitmen adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang menunjukkan usaha itu mungkin dalam bekerja agar visi dan misinya tercapai.

Organisasi merupakan aktivitas/ kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam lingkungan madrasah dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh komitmen organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar

terhadap anggotanya apabila anggota tidak mampu merespon pengaruh global akan berdampak pada kesulitan sebuah organisasi. Organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan komitmen sebuah organisasi di madrasah, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut oleh segenap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Budaya merupakan nilai – nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati pada setiap para anggota dalam sebuah organisasi.

Budaya adalah sekumpulan asumsi serta kepercayaan yang dirasakan bersama anggota organisasi, sehingga menghasilkan perilaku yang dapat di prediksi, perilaku itu dapat terus bertahan karena menghasilkan imbalan bagi yang menjalankan dan hukuman bagi yang melanggar. Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan sebuah organisasi dimana organisasi tersebut di lihat oleh orang yang berada diluarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif jika berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi di dalam sebuah madrasah tersebut. Budaya organisasi didalam madrasah yang terpelihara dengan baik, mampu menampilkan perilaku iman, taqwa, kreatif, inovatif, dan dapat bergaul harus terus di kembangkan.

Manfaat yang dapat di ambil dari budaya demikian adalah dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan masalah dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di luar. Dalam menciptakan suatu budaya organisasi di madrasah tidak terlepas dari peran seorang pimpinan/kepala madrasah, guru dan lingkungan madrasah. Mereka harus saling bekerja sama dalam menciptakan suatu budaya organisasi didalam madrasah. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting di dalam pendidikan. Karena guru adalah pelayan pendidikan untuk peserta didik, dan guru juga merupakan personel organisasi madrasah yang keberadaannya langsung berhubungan dengan peserta didik.

Kebutuhan tersebut misalnya memperoleh gaji dari hasil kerjanya, memperoleh penghargaan dari kepala sekolah, memperoleh pengakuan dari teman-teman sesama guru, mendapat rasa nyaman dan aman dalam bertugas, memperoleh kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan sebagainya. Jika kebutuhan guru terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti kerja guru dapat tercapai dengan baik. Kerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh, guru mengajar dengan semangat dan senang hati apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

Ada pengaruh langsung dari budaya sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja belajar melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengatasi masalah kinerja guru yang berkaitan dengan masalah internal, upaya dari lembaga pendidikan, guru, dan kepala sekolah diperlukan dengan mengubah program kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan untuk memiliki kepemimpinan yang efisien dan efektif, melakukan pendelegasian tugas yang berfokus pada proses belajar dan hasil belajar siswa. Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati dan ikhlas. Sehingga seseorang yang memiliki komitmen akan lebih senang untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak ada niat untuk meninggalkan organisasinya.

Demikian halnya dengan seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya akan berusaha sebaik mungkin menunjukkan sikap dan perilaku yang patut ditiru dan digugu oleh siswanya.

Ciri guru yang memiliki komitmen yang tinggi adalah melayani kebutuhan siswa khususnya yang berkaitan dengan pendidikan serta membimbing

dengan sepenuh hati. Selain itu guru juga mampu merancang dan membuat bahan pembelajaran, membuat program pembelajaran, hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, merancang media pembelajaran serta menguasai materi dengan baik.

Namun pada kenyataannya masih ada beberapa guru belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Permasalahannya yang kerap kali dijumpai yaitu banyak ditemukan keinginan guru untuk meningkatkan prestasi masih rendah, motivasi untuk mengembangkan materi pembelajaran masih kurang, kemampuan guru untuk menghimpun materi pelajaran dari berbagai buku sumber masih rendah, mengajar tidak sesuai dengan program yang telah disusun, tidak mengajar sesuai dengan bidang keahliannya akibat kurangnya guru sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, masih senangnya guru-guru menggunakan waktu luang untuk mengobrol di kantin.

Fenomena ini menunjukkan masih rendahnya motivasi dan komitmen kerja guru dalam mengembangkan diri dan melaksanakan tugas-tugasnya walaupun perhatian terdapat guru telah ditingkatkan melalui sertifikasi guru sehingga disebut guru profesional. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Colquitt, LePine, Wasson (2009:34) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah cara kerja seseorang yaitu berupa *variable*: keputusan kerja, beban/tekanan kerja, motivasi, kepercayaan terhadap keadilan, dan kemampuan pengambilan keputusan. Selanjutnya dijelaskan *variable* yang mempengaruhi cara kerja seseorang (*individual mekanisme*) adalah (1) mekanisme pekerjaan seseorang yaitu budaya organisasi dan struktur organisasi : (2) mekanisme kelompok yaitu gaya dan perilaku pemimpin. Kekuatan pemimpin dan pengaruhnya, tim kerja, karakter dari tim, (3) karakter individu yaitu berupa kepribadian dan nilai budaya seseorang, dan (4) kemampuan seseorang.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut tentang faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, maka ada beberapa faktor yang penulis coba untuk kaji yaitu faktor budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan komitmen kerja.

Kepala sekolah yang profesional dan berkualitas yang mampu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan kreativitas kerja yang tinggi pada umumnya akan menunjukkan kerja dan motivasi yang tinggi pula. Di pihak lain guru merupakan manusia sosial yang berintegritas dan berinteraksi dan hubungannya dengan lingkungan sekitarnya. Agar guru memiliki motivasi yang kuat, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah atau budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi bagi guru adalah budaya sekolah yaitu segala sesuatu yang ada didalam organisasi sekolah, baik fisik maupun sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui secara mendalam dan komprehensif melalui studi ilmiah tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan pembelajaran, dan motivasi kerja, terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

- a. Guru kurang menghargai budaya Madrasah.
- b. Masih adanya guru yang melaksanakan proses pembelajaran secara konvensional.
- c. Guru terlihat masih kurang semangat dalam bekerja.
- d. Masih adanya guru yang belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Uraian dari identifikasi masalah di atas menunjukkan banyak faktor yang di duga dapat mempengaruhi komitmen kerja guru. Penulis membatasi masalah yang diteliti hanya pada tiga variabel saja yaitu variabel budaya

organisasi(X1), variable motivasi kerja guru (X2), dan variable komitmen kerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan Tahun Pelajaran 2019/2020.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang di kaji dalam penelitian adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru.
2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru.
3. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu Manajemen pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk hal sebagai berikut:

2.1 Bagi guru penelitian ini dapat berguna dalam hal sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman kompetensi pedagogik dalam mendukung pelaksanaan tugas dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru dan memperbaiki kualitas pembelajarannya di kelas.
- b. Menerapkan berbagai upaya dalam menjalankan tugas guru agar terciptanya sekolah yang efektif atau efektivitas sekolah.
- c. Meningkatkan komitmen kerja guru, sebagai guru yang profesional sesuai kompetensi di bidang keahliannya, dan mampu mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu teknologi melalui pendidikan agar terlaksana atau terwujud sesuai kerja guru.

2.2 Bagi Kepala Sekolah penelitian ini berguna dalam hal sebagai berikut.

- a. Membina guru dan anggota sekolah agar dapat menciptakan budaya sekolah semoga terciptanya efektivitas sekolah.
- b. Membina guru dengan cara memotivasi agar terciptanya efektivitas sekolah.
- c. Memahami tugas manajerial dalam menjalankan komitmen kerja guru.

2.3 Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahwa pertimbangan kepala sekolah dan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengoptimalkan efektivitas sekolah hingga dapat bermanfaat untuk semua pihak khususnya di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lanjut dan dalam hal tersebut perlu adanya penelitian lanjut dengan menggunakan variable diluar penelitian ini guna memperbaiki kerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoretis

1. Hakikat Budaya Organisasi

Secara etimologis budaya (*culture*) berasal dari kata Latin, yaitu *colere*, yang berarti membajak atau mengolah tanah, sedangkan secara terminologis pengertian budaya merupakan cara hidup yang memancarkan identitas tertentu dari suatu bangsa. Menurut Owens (dalam Sagala, 2007) budaya organisasi adalah cara pekerjaan dilakukan, dengan menghubungkan pengaruh yang sangat kuat pada pengembangan iklim organisasi. Juga sebagai suatu sarana untuk memahami pengertian dan karakter dasar organisasi yang sering dijelaskan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi umum yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi dimana setiap orang dalam organisasi tersebut saling mengembangkan terciptanya persepsi yang dimaksudkan.¹ Robbins, menjelaskan bahwa budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. Dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama. Secara keseluruhan, pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.² Dipertegas lagi, bahwa budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi.³

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan yang perilakunya di dalam organisasi. Sedangkan definisi operasionalnya, budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi

¹Fred Luthans.1995. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company, hlm. 498.

²Stephen P. Robbins.1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Yusuf Udaya. Jakarta: Arcan, hlm. 479.

³*Ibid*, hlm. 481.

permasalahan eksternal dan usaha menyesuaikan integrasi ke dalam suatu organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan berkembang, serta bagaimana mereka harus bertindak atau seharusnya berperilaku.⁴

Pengertian di atas menggambarkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi umum terhadap nilai-nilai, norma-norma, praktik-praktik, dan sebagainya yang menjadi pegangan setiap anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Nilai-nilai dan norma-norma tersebut diyakini dan diterima bersama sebagai standar untuk melaksanakan tugas.

Robbins dan Coulter, menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Makna itu mewakili suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki budaya yang menentukan bagaimana anggotanya harus berperilaku. Pada setiap organisasi, ada sistem atau pola nilai, simbol, ritual, mitos, dan praktik-praktik yang telah berkembang sepanjang waktu. Nilai-nilai bersama ini menentukan dalam tingkat yang tinggi, apa yang dilihat para karyawan dan bagaimana mereka menanggapi dunia mereka. Apabila dihadapkan pada sebuah problem, maka budaya organisasi membatasi apa yang dapat dilakukan oleh karyawan dengan menyarankan cara yang benar cara kita melakukan segala sesuatunya disini untuk menggagas, merumuskan, menganalisis, dan menguraikan masalah itu.⁵

Definisi di atas menggambarkan beberapa hal, pertama kebudayaan adalah sebuah persepsi. Individu-individu menyerap budaya organisasi tersebut berdasarkan apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi itu. Meskipun individu-individu boleh jadi memiliki latar belakang yang berbeda atau bekerja pada tingkat-tingkat yang berlainan di organisasi tersebut, mereka cenderung menggambarkan budaya organisasi itu dengan istilah-istilah yang sama. Itulah

⁴Susanto, A. B. 1997. Manajemen dan Persaingan Bisnis: Budaya Perusahaan. Jakarta: Elex Media Komputindo, hlm. 3.

⁵Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. 1999. Manajemen. Diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh T. Hermaya. Jakarta: Prenhallindo, hlm. 76.

segi bersama budaya tersebut. *Kedua*, budaya organisasi adalah suatu istilah deskriptif. Budaya itu menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya atau tidak. Ini artinya budaya itu bersifat menggambarkan dan bukan menilai.

Pentingnya mempelajari budaya organisasi disebabkan asumsi bahwa organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerja sama memerlukan budaya organisasi yang dapat dijadikan patokan tingkah laku yang telah disepakati bersama di dalam organisasi. Budaya organisasi ini merupakan cermin dari organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Ambarita, dkk (2014) bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Brown (1998) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material perilaku anggota organisasi. Owens (1987) juga mengemukakan budaya organisasi adalah studi tentang sumber-sumber di mana nilai-nilai dan karakteristik suatu organisasi muncul.

Greenberg (2001:313) memandang bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kerangka pemikiran terhadap sikap, nilai, norma berperilaku, dan memberikan harapan kepada anggota organisasi. Sedangkan Kropp (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada maksud bersama tentang kepercayaan dan pemahaman berpegang kepada organisasi atau kelompok tertentu tentang permasalahan, praktek, dan tujuan. Budaya umumnya mencakup enam istilah (1) perilaku organisasi (2) ideologi dan filosofi organisasi, (3) norma-norma kelompok/organisasi, (4) nilai-nilai yang diperlihatkan organisasi, (5) kebijakan, prosedur dan, (6) aturan sosial.

Robbins (2001:213) menyatakan budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Pengertian bersama ini dalam pengamatan lebih seksama merupakan hal yang paling penting menjadi nilai bagi suatu organisasi, yaitu : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kematapan.

Robbins (1996:15) memberikan pengertian budaya organisasi antara lain sebagai: (1) Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, (2) Falsafah yang menuntut kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, (3) Cara pekerjaan dilakukan di tempat itu, (4) Asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi. Dari bagian- bagian yang ada di atas ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan organisasi-organisasi lain.

Berkaitan dengan kemunculan budaya organisasi Greenberg dan Baron, menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: (1) budaya organisasi dipengaruhi oleh pendiri organisasi, (2) budaya organisasi berkembang karena pengaruh pengalaman organisasi dengan lingkungan eksternal, dan (3) budaya organisasi berkembang karena hubungan antara kelompok individu dalam organisasi.⁶

Budaya organisasi memiliki tujuh dimensi, yaitu: (1) inovasi dan mengambil risiko. Tingkat di mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko, (2) perhatian kepada detail. Tingkat dimana para karyawan diharapkan untuk menampilkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail, (3) orientasi hasil. Tingkat dimana para manajer memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu, (4) orientasi manusia. Tingkat dimana kegiatan kerja disusun sekitar tim bukan individu, (5) orientasi tim. Tingkat dimana kegiatan kerja disusun sekitar tim bukan individu, (6) agresivitas. Tingkat di mana orang bersifat

⁶Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, *op-cit*, hlm. 542.

agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerjasama, dan (7) stabilitas. Suatu tingkat di mana kegiatan organisasi menekankan pada usaha untuk mempertahankan *status quo* bukan pertumbuhan.⁷

Budaya organisasi yang kuat sangat penting dalam organisasi, karena mendasari setiap langkah dan tingkah laku anggota organisasi dan terutama yang paling penting ketika menghadapi perubahan dalam organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins menyatakan budaya organisasi yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dan dirasakan bersama secara luas. Makin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai ini menyetujui jajaran tingkat kepentingannya, dan merasa sangat terikat kepadanya, maka makin kuat budaya tersebut.

Dengan budaya organisasi secara tipikal ditetapkan dengan orientasi-orientasi bersama yang menyatukan personel organisasi dalam suatu sistem nilai pada tingkat kedalaman yang berbeda dan memberikannya identitas yang berbeda, sehingga organisasi mempunyai pendalaman yang memanfaatkan banyak orang. Budaya yang kuat adalah budaya dimana mendalam nilai dengan kuat, di tata dengan jelas dan rapi, terarah, teratur, agar meningkatkan konsistensi perilaku.

2. Hakikat Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “bergerak” yang dimaksudkan sebagai “bergerak untuk maju”. Menurut Steers, Richard M., Porter, Lyman W, menyatakan bahwa istilah motivasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *movere* yang berarti menggerakkan. Berdasarkan kata tersebut, maka dapat dikembangkan lebih banyak definisi atau pengertian tentang motivasi. Ada 3 (tiga) aspek motivasi yang dapat diidentifikasi.⁸

Pertama, motivasi menggambarkan sebuah kekuatan atau energi seseorang yang mampu menggerakkan atau menyebabkan seseorang berperilaku dalam

⁷Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *op-cit*, hlm.76-77.

⁸Steers, Richard M., Porter, Lyman W. 1987. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company, hlm. 78.

kegiatan tertentu. Biasanya apabila seseorang telah termotivasi, maka ia akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Kedua, gerakan ini langsung bertujuan pada suatu hal yaitu motivasi yang mempunyai orientasi tujuan yang kuat (*strong objectives*). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi, maka ia akan melakukan suatu pekerjaan dengan sekuat tenaga agar tujuan yang ia inginkan dapat tercapai.

Ketiga, membantu mempertahankan semangat kerja sepanjang waktu. Aspek motivasi yang diharapkan menjadi faktor berharga pada sistim perspektif kerja bertujuan untuk memahami perilaku manusia pada situasi kerja, sehingga aspek tersebut mengetahui faktor yang paling penting dan berhubungan dengan perilaku pribadi, situasi serta lingkungan kerja, yang selanjutnya dengan menyadari adanya dorongan kerja, maka sangat membantu untuk memperkuat posisi kerja.⁹ Motivasi menurut Robbins adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya (*efforts*) secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi.¹⁰

Motivasi dalam konteks organisasi dijelaskan Hasibuan (1991:183) sebagai salah satu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Dalam pengertian ini nampak peran kepemimpinan yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mau bekerja dengan sukses dengan menerapkan teknik-teknik motivasi yang efektif sebagai dikatakan Pole (1987 : 15) “Motivasi berkaitan dengan energi pribadi yang diarahkan menuju pencapaian tujuan tertentu”.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan

⁹Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1987. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company, hlm. 275.

¹⁰Stephen P. Robbins, 1996. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: PrenticeHall International Inc, hlm. 42.

faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya.

Johanes Papu dalam Ambarita, dkk (2014:181) mengemukakan ada 6 hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Tujuan, visi, misi, dan tujuan yang jelas akan membantu seseorang dalam bekerja.
2. Tantangan, ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut atau menghindar. Jadi, dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator, dan demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan.
3. Keakraban, suatu tim kerja yang sukses, biasanya ditandai dengan sikap keakraban satu sama lain, setia kawan dan merasa senasib sepenanggungan.
4. Tanggungjawab, secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab.
5. Kesempatan untuk maju, setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik.
6. Kepemimpinan, tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan merupakan factor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota lain. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

Siagian (1980 : 128) mengartikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex, (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual, (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*), (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status, dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (McCormick, 1985:268 dalam Mangkunegara, 2005:94). Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan fisik (*psychological need*), dan kebutuhan rasa aman (*safety need*).

Untuk memotivasi secara efektif diperlukan: 1) memahami proses dasar motivasi, 2) mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, 3) mengetahui bahwa motivasi bukan hanya dapat dicapai dengan menciptakan perasaan puas, dan 4) memahami bahwa, di samping semua faktor di atas, ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.¹¹ Lebih lanjut diuraikan bahwa motivasi memiliki dua bentuk dasar: Pertama, motivasi buatan (*extrinsic*), yaitu segala hal yang dilakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka. Kedua, motivasi hakiki (*intrinsic*), yaitu faktor-faktor dari dalam diri

¹¹Michael Armstrong. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Judul Asli: *A Handbook of Human Resources Management*. Diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: Elex Media Komputindo, hlm. 68-69.

sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku/untuk bergerak ke arah tertentu.

1) Teori-Teori Motivasi

a) Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Robbis (2006:214) mengemukakan teori kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi adalah satu fungsi dari lima kebutuhan dasar yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan diri tingkatan terbawah. Lima tingkatan kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow :



Gambar 1 Hirarki Kebutuhan Maslow (Robbins, 2006)

b) Teori Motivasi Dan Faktor Herzberg

Robbins (2006:218) mengemukakan teori Herzberg yang berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan intrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja, internasional antara atasan dengan bawahan, teknik supervise, kebijakan administrative, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Dalam teori Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi : prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

c) Teori Kebutuhan David McClelland

Robbins (2006:22) mengemukakan teori Kebutuhan McClelland yang menjelaskan bahwa ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi dia untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan. Teori ini berpendapat bahwa kariawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu :

- a) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, b) harapan dan keberhasilannya, c) nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Menurut McClelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi kerja tinggi akan dapat memperoleh pendapat yang besar dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dengan memanfaatkan semua energinya.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persangian ini oleh manajer ditumbuhkan persaingan ditumbuhkan secara sehat dalam memotivator bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja.

2) Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

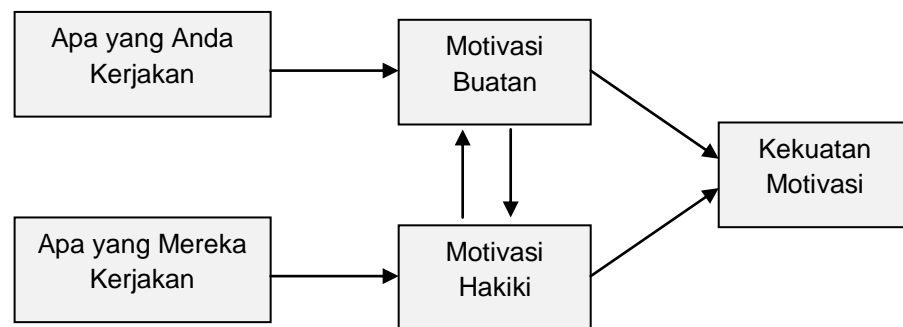
Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor diri dari manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan,

dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya.

Johanes Papua dalam Ambarita, dkk (2014) mengemukakan ada 6 hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- 1) Tujuan, Visi, Misi dan tujuan yang jelas akan membantu seseorang dalam bekerja.
- 2) Tantangan, ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut atau menghindar. Jadi dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan, dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator, dan demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan
- 3) Keakraban, suatu tim kerja yang sukses biasanya ditandai dengan hidup keakraban satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan.
- 4) Tanggung jawab, secara umum, setiap orang akan testimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab.
- 5) Kesempatan untuk maju, setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik.
- 6) Kepemimpinan, tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota lain. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

Lebih lanjut diuraikan bahwa motivasi memiliki dua bentuk dasar: Pertama, motivasi buatan (*extrinsic*), yaitu segala hal yang dilakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka. Kedua, motivasi hakiki (*intrinsic*), yaitu faktor-faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku/untuk bergerak ke arah tertentu. Seperti yang terlihat pada gambar 2.4 di bawah ini :



Gambar 2.4: Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sumber: Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Judul Asli: *A Handbook of Human Resources Management*; terjemahan Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999, hlm. 69.

Sedangkan untuk motivasi kerja, Newstrom mendefinisikan sebagai suatu kombinasi psikologi yang sangat kompleks pada setiap orang. Pada karyawan diuraikan melalui tiga unsur yaitu: 1) petunjuk dan fokus perilaku (*direction and focus of the behavior*): beberapa faktor positif meliputi ketergantungan, kreativitas, ketepatan waktu; sedangkan beberapa faktor disfungsi meliputi keterlambatan, kehadiran, dan kinerja yang rendah; 2) Tingkatan dalam upaya atau hasil kerja (*level of the effort*): membuat komitmen penuh untuk mendapatkan hasil yang lebih baik; dan 3) Penetapan

tingkah laku(*persistence of the behavior*): pengulangan dalam pemberian upaya atau hasil kerja yang terlalu cepat.¹²

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri seseorang untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan. Dorongan yang muncul biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam diri sendiri maupun dari luar atau lingkungan. Variable motivasi kerja akan dianalisis berdasarkan indikator: (1) keinginan untuk berhasil, (2) penguasaan kerja, (3) keseriusan dalam bekerja, dan (4) rasa tanggung jawab.

3. Hakikat Komitmen Kerja

Hakikat berasal dari bahasa latin yaitu *commit*, yang berarti melakukan, sedangkan *commitment* artinya melakukan janji-janji dan tanggung jawab. Apabila seseorang berkomitmen artinya memutuskan terhadap dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan yang akan ia pertanggung jawabkan. Komitmen merupakan hal yang paling mendasari bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Berkomitmen berarti menyadari dan bersedia menerima resiko tindakan yang sudah diputuskan untuk diambil oleh individu. Seseorang yang telah berkomitmen tidak ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut.

Komitmen dapat menciptakan seseorang bertekad untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Glasser (1967 : 23) menyatakan orang yang memiliki komitmen terhadap tugas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya biasanya menunjukkan: (1) kepatuhan, (2) rasa hormat, (3) kesetiaan, (4) disiplin yang tinggi. Colquitt, LePine, Wasson (2009:34) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah cara kerja

¹²Keith Davis dan John W. Newstrom.1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga,*op.cit.*, hlm.101.

seseorang yaitu berupa variabel: kepuasan kerja, beban/tekanan kerja, motivasi, kepercayaan terhadap keadilan, dan kemampuan pengambilan keputusan.

Selanjutnya dijelaskan variabel yang mempengaruhi cara kerja seseorang (individual mechanisms) adalah: (1) mekanisme pekerjaan seseorang yaitu budaya organisasi dan struktur organisasi: (2) mekanisme kelompok yaitu gaya dan perilaku pemimpin, kekuatan pemimpin dan pengaruhnya, tim kerja, karakter dari tim: (3) karakter individu yaitu berupa kepribadian dan nilai budaya seseorang: dan (4) kemampuan seseorang.

Menurut Flippo dalam Subroto (2009:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Nawawi dalam Subroto (2009:8), Manfaat Penerapan Sumber Daya Manusia antara lain agar Organisasi/perusahaan memiliki sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang akurat dan organisasi/perusahaan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan yang terkini (*up-date*). Organisasi/perusahaan dapat melakukan kegiatan orientasi sosial secara terarah. Organisasi/perusahaan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien, organisasi/perusahaan dapat melaksanakan penilaian kinerja secara efektif dan efisien.

Dalam perkembangannya, sekolah akan menghadapi masalah tenaga kerja/guru yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh sekolah itu. Mengelola Sumber Daya Manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai macam cara dilakukan, seperti Musyawarah Guru mata Pelajaran, Workshop, Seminar pendidikan dan sebagainya.

Pendapat beberapa ahli tersebut tentang faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, maka ada beberapa faktor yang layak untuk dikaji yaitu faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru.

Syaiful Sagala (2010 : 32) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya.

Uraian di atas menurut pendapat para ahli bahwasanya komitmen harus dilakukan dengan baik, baik itu mekanisme di sekolah. Pemimpin juga menggerakkan sumber-sumber organisasi dan staf pengajar nya. Pemimpin yang baik dapat menghandle berbagai masalah dalam sistem sekolahnya.

Kerja secara umum diartikan sebagai salah satu kondisi yang dibutuhkan manusia. Seseorang bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan dan mengamalkan ilmu yang didapatkan agar bermanfaat bagi banyak orang. Sehingga melalui aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik, karena kebutuhannya terpenuhi.

Kerja Menurut Anoraga (1998:15) menjelaskan pengertian kerja adalah (1) kerja merupakan bagian yang paling mendasar bagi hidup manusia, karena dia memberikan status kepada manusia, karena dia memberikan status kepada masyarakat, juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak, (2) baik pria atau wanita menyukai pekerjaan karena faktor sosial dan psikologis dari pekerjaan itu. (3) moral dari pekerjaan itu mempunyai hubungan langsung dengan kondisi materi yang mengangkat pekerjaan itu, (4) insentif dari kerjatersebut banyak bentuk, tidak tidak semata dalam bentuk uang.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Pengukuran kinerja tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Perencanaan mencakup administrasi yang harus dipersiapkan sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seperti RPP, Silabus, Program Semester, Program Tahunan Kegiatan yang dilaksanakan sejak proses pembelajaran dimulai hingga selesai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan dalam suatu hasil nyata sebagai suatu prestasi dan pencapaian kerja menurut ukuran indikator pencapaian di waktu tertentu.

Ataupun dapat di katakan bahwa Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dr. Franz Von Magnis di dalam buku Anogara (2009:11), pekerjaan adalah “kegiatan yang direncanakan”. Sedangkan Hegel di dalam Anogara buku (2009:12) menambahkan bahwa inti pekerjaan adalah kesadaran manusia.

Guru merupakan salah satu unsur penting di bidang pendidikan berperan serta secara aktif dan menetapkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. Dengan adanya profesionalitas yang dimiliki seorang guru, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil dari pelaksanaan tugas dapat disebut dengan kinerja guru.

Menurut pendapat Baron 1998 (dalam Wibowo, 2007:2) menyatakan bahwa pengertian preformance sering diartikan sebagai kinerja sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Lebih lanjut dijabarkan bahwa kinerja mempunyai

makna lebih luas bukan hanya menyatakan hasil sebagai kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholder* yaitu siswa, orang tua dan masyarakat. Pencapaian kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya semua *stakeholder* yang ada di sekolah saling bersinergis, adanya pimpinan yang profesional, tenaga pendidik yang berkompeten, komitmen organisasi dari *team work*, motivasi yang tinggi dalam mendidik, terpenuhinya sarana dan prasarana serta pembiayaan.

Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggungjawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Di sinilah, efektifitas kepemimpinan kepala sekolah tergantung kepada kemampuan mereka bekerjasama dengan guru dan staf, serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, pengembangan kurikulum, pedagogik, dan assessmen.

Di samping itu untuk mewujudkan pengelolaan sekolah yang baik, perlu adanya kepala sekolah yang memiliki kemampuan sesuai tuntutan tugasnya. Untuk menjalankan tugas manajerial, dan juga merespon tuntutan yang terus berubah saat ini, kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang kuat agar mampu melaksanakan program-program sekolah yang mereka bina secara efektif. Kenyataan di lapangan masih banyak kepala sekolah yang belum memiliki kemampuan kompetensi di atas, Berdasarkan dua kali hasil survei pemetaan kompetensi tahunoleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) kepada 265.000 kepala sekolah, Kompetensi sosial kepala sekolah secara nasional dinilai rendah. Kompetensi sosial mencakup kepedulian dan kemampuan kerjasama, sehingga berdampak kurangnya bekerjasama dengan guru, bersikap arogan, belum dapat mengakomodir aspirasi dari semua

steakholder yang ada di sekolah, tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga berpengaruh pada motivasi kerja bawahannya.

Menurut Poerwadarminta (2002 : 492) kerja adalah melakukan sesuatu, sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (1991 : 1) kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.

Selanjutnya Menurut Renita (2006 :125) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya menyatakan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan 7 masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli dia atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan adanya rasa jiwa keberpihakan seseorang yang didasarkan atas keinginan yang kuat untuk tetap setia dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi. Pekerjaan merupakan aktivitas utama yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan uang, yang dimana hasil dari pekerjaan tersebut digunakan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya.

Pekerjaan yang dihasilkan jasa manusia berguna bagi bangsa dan negara. Dengan demikian, bila seseorang yang bekerja mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat diindikasikan mempunyai komitmen kerja yang tinggi sehingga dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka seorang pekerja akan di tuntut untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi merupakan wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Pekerjaan itu pun harus dilaksanakan dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini ada pun baik dari segi manusia yang mempunyai komitmen dengan sang maha penciptapun

mendapatkan pertanggung jawaban. Dengan hal ini dalam suatu pekerjaan apupun itu harus berkomiten dan bertanggung jawab.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah sikap dan perilaku seorang guru kebersedian untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan maju. Variable komitmen kerja akan dianalisis dengan indikator kesetian terhadap proses guru di dalam organisasi. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memberikan pelayanan yang baik, komunikasi yang baik, dan bangga terhadap profesi sebagai guru.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang pernah berkaitan dengan tema atau gejala yang diteliti, dihimpun untuk di jadikan data dan referensi pendukung guna mempertegas teori-teori yang telah ada mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Medan menjadi acuan dalam butir-butir pertanyaan yang akan disebarkan kepada penerima layanan. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini dan Jurnal Internasional diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Bersita Ginting yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi Sekolah Dan kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja guru Sman Kota Binjai Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SMAN Kota Binjai. Populasi penelitian adalah seluruh guru dengan sampel sebanyak 77 orang. Data dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa angket. Analisis data dilakukan secara deskripsi dan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru dan koefisien korelasi sebesar 0,759, 2) terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan koefisien

korelasi sebesar 0,719 3) terdapat hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 29,093 + 0,389 X_1 + 0,364 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi budaya organisasi lebih besar dari koefisien kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Artikel ini berjudul kinerja mengajar guru, Kompensasi guru, Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, serta seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah secara langsung terhadap kinerja mengajar guru dan secara tidak langsung terhadap kinerja mengajar guru melalui kompensasi guru dan motivasi kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Ngamprah. Sampel penelitian yaitu berjumlah 221 guru SD. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa kinerja mengajar guru, kompensasi guru, motivasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori Tinggi. Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Mengajar Guru Sebesar 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja guru sebesar 23,6 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Dinda Nurul Aini yang berjudul Pengaruh Budaya Literasi Dalam Mengembangkan Kecerdasan Kewarganegaraan Penelitian ini memiliki tujuan untuk menggambarkan perkembangan kompetensi kecerdasan kewarganegaraan siswa sebagai pengaruh dari adanya budaya membaca. Latar belakang penelitian ini adalah adanya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2015 Tentang Penumbuhan Budi Pekerti. Yang mana di dalamnya terdapat materi mengenai pengembangan potensi peserta didik secara utuh, dengan kegiatan wajib membaca 15 menit setiap hari. Keiatan membaca ini dimaksudkan untuk menciptakan budaya membaca bagi masyarakat Indonesia, yang tujuannya adalah membentuk budi pekerti dan refolusi

karakter. Pemerintah menamai gerakan ini sebagai Gerakan Literasi Sekolah (GLS). Melihat dari adanya Permendikbud ini, peneliti tertarik untuk menjelaskan dampak dari implementasi budaya membaca terhadap perkembangan kompetensi kecerdasan kewarganegaraan siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah siswa SMP N 3 Subang, karena SMP ini merupakan sekolah perintis yang dirujuk untuk melaksanakan GLS. Sementara partisipan dalam penelitian ini terdiri dari guru perintis, guru PPkn, wali kelas, dan siswa. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumen, dan angket. Pengolahan data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, serta verifikasi dan pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa budaya membaca dapat mengembangkan kompetensi kecerdasan kewarganegaraan siswa. Aspek yang paling berkembang secara signifikan dari kecerdasan kewarganegaraan adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan moral. Artinya dengan adanya budaya membaca selain dapat membentuk karakter dan budi pekerti, dapat pula meningkatkan kecerdasan kewarganegaraan.

4. Artikel yang berjudul “pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya berarti pula keberhasilan lembaga dalam menyelenggarakan pendidikan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Metode penelitian eksplanatori dengan menggunakan statistik korelasi dan regresi. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Yuppentek 1 Tangerang melibatkan sebanyak 69 guru sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun bersama – sama. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

5. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan interview. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
6. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis kontribusi kepuasan kebutuhan untuk mandiri, kepuasan kebutuhan untuk kompeten, dan kepuasan kebutuhan untuk terhubung dengan orang lain yang dikaitkan dengan motivasi mengajar guru. Partisipan penelitian ini adalah guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Kediri dan Kabupaten Tulungagung berjumlah 84 orang (100% perempuan; Usia = 31,71 tahun; SD = 8,86). Data dikumpulkan menggunakan skala Basic Need Satisfaction in General dan Kuesioner Autonomous Motivation for Teaching yang disajikan dalam Bahasa Indonesia. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif dan teknik korelasi Pearson. Hasil perhitungan kepuasan kebutuhan untuk mandiri dengan motivasi mengajar menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($r = 0,043$; $p = 0,585$). Hasil perhitungan kepuasan kebutuhan untuk terhubung dengan orang lain dengan motivasi mengajar menunjukkan hasil yang signifikan ($r = 0,208$; $p = 0,008$). Hasil perhitungan kepuasan kebutuhan untuk kompeten dengan motivasi mengajar menunjukkan hasil yang signifikan

($r = 0,208$; $p = 0,031$). Pemahaman akan motivasi mengajar berdasar determinasi diri, diharapkan dapat membantu guru di daerah terpencil untuk meningkatkan dan mengenal potensi diri, sehingga guru dapat mengembangkan diri dengan mengoptimalkan kepuasan kebutuhan sebagai faktor yang berpengaruh pada aktivitas guru dalam mengajar. Artikel yang berjudul *Motivasi Kerja: Studi Indiegogenous Pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah* oleh Algon Ariyiliyanto mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang menurunkan motivasi kerja antara lain 1) kesehatan menurun; 2) faktor pekerjaan; 3) faktor penghasilan; 4) manajemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja; 5) permasalahan dan kemampuan pribadi. Dan 79,37% responden menganggap bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, sementara 75,74% responden menganggap bahwa motivasi kerja yang rendah akan membuat kinerja menurun.

7. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan interview. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
8. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis kontribusi kepuasan kebutuhan untuk mandiri, kepuasan kebutuhan untuk kompeten,

dan kepuasan kebutuhan untuk terhubung dengan orang lain yang dikaitkan dengan motivasi mengajar guru. Partisipan penelitian ini adalah guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Kediri dan Kabupaten Tulungagung berjumlah 84 orang (100% perempuan; Usia = 31,71 tahun; SD = 8,86). Data dikumpulkan menggunakan skala Basic Need Satisfaction in General dan Kuesioner Autonomous Motivation for Teaching yang disajikan dalam Bahasa Indonesia. Analisis data dalam

9. Penelitian ini dilakukan yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Rangka Menghadapi Persaingan Menyongsong AEC Pada 2015 menggunakan teknik statistik deskriptif dan teknik korelasi Pearson. Hasil perhitungan kepuasan kebutuhan untuk mandiri dengan motivasi mengajar menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($r = 0,043$; $p = 0,585$). Hasil perhitungan kepuasan kebutuhan untuk terhubung dengan orang lain dengan motivasi mengajar menunjukkan hasil yang signifikan ($r = 0,208$; $p = 0,008$). Hasil perhitungan kepuasan kebutuhan untuk kompeten dengan motivasi mengajar menunjukkan hasil yang signifikan ($r = 0,208$; $p = 0,031$). Pemahaman akan motivasi mengajar berdasar determinasi diri, diharapkan dapat membantu guru di daerah terpencil untuk meningkatkan dan mengenal potensi diri, sehingga guru dapat mengembangkan diri dengan mengoptimalkan kepuasan kebutuhan sebagai faktor yang berpengaruh pada aktivitas guru dalam mengajar.

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dimediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional guru-guru di SM Negeri di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. OCB ini merupakan perilaku individu yang sangat diperlukan dalam rangka menyongsong AEC pada tahun 2015 dimana akan terjadi persaingan kualitas sumber daya manusia yang sangat ketat. Penelitian ini merupakan penelitian sensus karena responden adalah seluruh guru SMA Negeri di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak

yang berjumlah 95. Data diperoleh dari isian kuesioner yang terdiri dari 4 variabel dan 65 indikator dengan skala likert 7. Pengolahan data untuk uji statistik dilakukan dengan program SPSS versi 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior, komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior, komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior, dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

10. Penelitian ini dilakukan yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru. Penelitian ini dilakukan di SMAK Santo Yoseph Denpasar. Jumlah populasi yang diambil adalah sebanyak 60 orang guru dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan, kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan dan komitmen organisasional mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa penerapan

kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang baik maka akan semakin tinggi tingkat peran OCB. Artikel yang berjudul “Promoting Self-Confidence, Motivation and Sustainable Learning Skills in Basic Education” oleh Ortiz-Ordoñez, Juan Carlos dkk. Penelitian ini membahas tuntutan pembelajaran pada individu semakin meningkat, konsep pendidikan dasar belum hilang ini dimasukkan ke dalam akun dan yang bukan merupakan konten atau kelompok sasaran tertentu. Pertanyaan utama untuk dievaluasi. Oleh karena itu proyek, kompetensi dasar apa yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam masyarakat Eropa, dan bagaimana bisa mereka diperoleh secara berkelanjutan. Dalam jangka waktu dua tahun, proyek Be (coming) European (BeE) mengembangkan komprehensif konsep lokakarya untuk staf dalam pendidikan dasar yang akan disesuaikan dengan berbagai kelompok sasaran, konten bidang dan pengaturan pendidikan. Konsep ini akan memberikan dukungan kepada guru pendidikan dasar dalam mempromosikan mereka kepercayaan diri siswa, keterampilan belajar, dan motivasi belajar. Pada awal proyek, dilakukan analisis mengenai konsep dan pendidikan dasar yang ada kompetensi yang diperlukan di tujuh negara yang berbeda. Temuan teoritis ini mengarah pada konsep lokakarya untuk staf kependidikan. Ini kemudian diuji dan dievaluasi dalam lokakarya percontohan di tiga proyek yang berbeda lembaga mitra. Karena kolaborasi yang erat dengan guru dan peserta didik, pekerjaan ini harus dipertimbangkan.

11. Artikel yang berjudul “Motivation and social aspects of competence-based learning process “ oleh Oleg Zaikin. Penelitian ini membahas aspek motivasi dan sosial sebagai interaksi antara guru dan siswa sangat penting untuk proses pembelajaran berbasis kompetensi dalam lingkungan Pembelajaran Jarak Jauh Terbuka, dan tujuan dalam artikel ini adalah untuk mengembangkan model interaktif untuk mengelola motivasi antar peserta proses. Artikel tersebut memuat konsep pengembangan model motivasi yang ditujukan untuk mendukung kegiatan dan kerja sama siswa

dan guru. Struktur model motivasi dan asumsi formal adalah disajikan. Model yang diusulkan merupakan formalisasi teoretis dari situasi baru, ketika seorang guru dan siswa berada berkewajiban untuk menguraikan konten repositori materi didaktik sesuai dengan persyaratan kompetensi. Itu Metode matematika, berdasarkan teori permainan dan simulasi disarankan. Kondisi untuk menggunakan simulasi dalam model adalah dianalisis dalam dua kasus simulasi.

12. Penelitian ini dilakukan oleh Abdul Kholik Amirulloh Zein yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru, motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi yang diambil sebanyak 50 responden guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. . Data dari penelitian ini berupa kuisoner/angket. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2013. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru yaitu F_{hit} 70,5711 dan F_{tabel} ,0427, motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu F_{hit} 72,2908 dan F_{tabel} 4,0427, serta komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu f_{hit} 533,54 dan f_{tabel} 3,1907. Jika $F_{hit} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan jika $F_{hit} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Berdasarkan perhitungan data menunjukkan 59,52% komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, 60,10% motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan 66,17% komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penguatan komitmen organisasi dan pengefektifan motivasi kerja adalah saran terbaik bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan guru dapat berjalan dengan baik.
13. Penelitian ini dilakukan oleh Widiya Ulan Tari, Rosma Elly, Mahmud HR yang berjudul Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SD Gugus Melati Banda Aceh Penelitian ini berupaya melihat apakah terdapat

hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Gugus Melati Banda Aceh. Hipotesis penelitian ini ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Gugus Melati Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi penelitiannya adalah guru pada SD Gugus Melati Banda Aceh 45 orang. Sampel yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah beberapa guru dari masing-masing SD Gugus Melati Banda Aceh, dan sampel diambil secara acak yang berjumlah 40 orang guru. Metode pengumpulan data dengan pemberian kuisioner. Teknik penganalisan data dengan uji statistik korelasi product moment. Berdasarkan uji hipotesis yakni terima H_0 jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka hasil dari data yang telah diolah, diketahui bahwa $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,03 < 0,320$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Gugus Melati Banda Aceh, namun demikian jika merujuk pada tabel interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.7 hubungannya yaitu sangat rendah, dimana berdasarkan tabel tersebut interval koefisien korelasi 0,000 – 0,199 berada pada tingkat hubungan sangat rendah.

14. Penelitian ini dilakukan oleh Sya'roni, Toni Herlambang, Dwi Cahyono yang berjudul Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Tempeh. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan jumlah populasinya adalah semua guru SMK Swasta Kecamatan Tempeh Lumajang sebanyak 53 orang guru dan kepala sekolah. Untuk pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian ini adalah: (1) koefisien motivasi sebesar 0.239 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin meningkat, (2) disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar

0.266, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti semakin disiplin seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja guru tersebut juga akan semakin meningkat, (3) Koefisien kepemimpinan sebesar 0.333 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka akan meningkatkan kinerja guru, (4) secara konstanta sebesar 0.741 menunjukkan besarnya kinerja guru ketika motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan tidak diperhatikan oleh pihak sekolah. Jadi apabila motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan tidak diperhatikan oleh pihak sekolah, kinerja guru masih ada sebesar 74.1%.

15. Penelitian ini dilakukan oleh Garaika, Muhammad Idris yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Multazam Gisting Kabupaten Tanggamus Lampung penelitian tentang Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat akan membuat persaingan sumber daya manusia semakin ketat dan kompetitif. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa dengan sumber daya manusia yang handal. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pendidikan. Sekolah Vokasi Multazam Gisting merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan mengembangkan siswa secara menyeluruh dalam bidang akademik, psikologis dan sosial. Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa Hasil identifikasi kondisi yang terjadi, secara langsung maupun tidak langsung berimplikasi pada perubahan motivasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi moral guru. Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi awal diperoleh data bahwa terdapat penurunan motivasi kerja guru, hal ini menunjukkan bahwa dari 20 guru persentase kehadiran

pegawai mengalami penurunan, dimana hingga Desember 2018 pegawai yang hadir hanya 85%. Sedangkan ketidakhadiran meningkat menjadi 15%. Data yang diperoleh adalah rendahnya tingkat kehadiran pegawai yang menunjukkan penurunan motivasi kerja. Berdasarkan data dan analisis secara kualitatif dan kuantitatif dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap moral guru di SMK Multazam Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,688 signifikansi kurang dari 0,05. 0,000, model regresi $Y = 18,720 + 0,668X_1$. Besarnya pengaruh komunikasi karyawan terhadap semangat kerja sebesar 91% sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh variabel lain.

16. Penelitian ini dilakukan oleh Siti Asiyah Elva yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus Tahun 2018/2019 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus, mengetahui bagaimana kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus, dan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nu Banat Kudus. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja guru dan skala kinerja guru. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 33 tenaga pendidik yang ada di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus. Pengambilan subyek penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 33 tenaga pendidik. Analisis ini menggunakan jasa program IBM SPSS Statistic 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus dalam kategori sangat baik karena memiliki nilai sebesar 86,9 tergolong sangat baik karena masuk dalam interval 76 – 89. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus sangat baik. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus dalam kategori sangat istimewa

karena termasuk dalam interval 65 – 74. Jadi, dapat disimpulkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus tergolong sangat istimewa. Sedangkan, hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru dengan nilai r hitung sebesar $0,387 > r$ tabel $0,344$ dengan nilai signifikansi $0,05$. Sedangkan nilai F hitung $5,41 > F$ tabel $4,14$ berarti menunjukkan hasil signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

17. Penelitian ini dilakukan oleh Nastiti Amalda, Lantip Diat Prasajo yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram. Penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif dengan sasaran guru dan siswa SMA/MA di Kota Mataram. Instrumen pengumpul data berupa angket. Validitas instrumen berupa validitas logis dan validitas empiris yang dihitung dengan Pearson Product Moment. Reliabilitasnya dihitung dengan rumus Alpha Cronbach. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 13,1%; (2) terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 9,9%; (3) terdapat pengaruh antara kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 7,8%; (4) motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan kedisiplinan siswa secara bersama-sama mempengaruhi prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 34%.
18. Penelitian ini dilakukan oleh Mukhtar, Kholifatul Azizah yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kreativitas Guru MTSN Se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018 Kreativitas guru adalah guru yang mampu menggerakkan, mengubah, dan menginspirasi siswa-siswa serta lingkungannya untuk

bergerak maju membawa estafet peradaban bangsa yang berkarakter. Kreativitas guru sangat diperlukan agar guru dapat menjalankan tugas dan peranannya dalam proses belajar mengajar dengan maksimal. Kreativitas guru merupakan daya kreatif untuk dapat menciptakan iklim pembelajaran yang menarik dan menyenangkan sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif. Kreativitas guru juga sangat penting untuk mendorong kreativitas peserta didik, sebab dengan adanya guru yang kreatif, maka siswa juga akan belajar untuk berkreasi. Berdasarkan studi pendahuluan, ditemukan bahwa dalam proses belajar mengajar ada sebagian guru yang memiliki tingkat kreativitas rendah. Hal ini ditandai dengan metode pembelajaran yang hanya ceramah saja. Disamping itu, sebagian besar guru juga kurang kreatif dalam menggunakan media pembelajaran. Keadaan ini menyebabkan beberapa siswa kurang semangat dalam mengikuti pembelajaran dan hasil belajarnya pun menjadi kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) adakah pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018; 2) adakah pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018; dan 3) adakah pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah *Expost Facto*, teknik pengumpulan data menggunakan angket. Lokasi penelitian ini di MTsN se-Kabupaten Madiun. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik cluster random sampling, dan teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran

2017/2018, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,332 > 1,645$) dengan koefisien determinan 0,330; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,516 > 1,645$) dengan koefisien determinan 0,257; dan 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018 yang ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,123 > 3,040$) dengan koefisien determinan 0,257.

19. Artikel yang berjudul “Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers” oleh Sistem pendidikan di seluruh dunia dengan cepat mengalami perubahan dan reformasi, yang berdampak pada kinerja guru. Meskipun ada perubahan-perubahan ini, diskusi tentang cara memprediksi kinerja guru adalah rumit dan tetap sulit untuk dievaluasi. Pelajaran ini mengatasi kesenjangan dalam literatur dengan menyelidiki peran kecerdasan emosional dalam kinerja guru. Pelajaran ini menganalisis hubungan antara kecerdasan emosi yang terdiri dari empat dimensi: regulasi diri, kesadaran diri, motivasi diri dan keterampilan sosial (manajemen hubungan) dan kinerja pekerjaan. Responden adalah 212 guru di 6 sekolah menengah di Kedah. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dan korelasi yang signifikan muncul dari data antara emosional kecerdasan dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada literatur kecerdasan emosional dengan memberikan makna implikasi manajemen terhadap administrator sekolah dan sistem pendidikan tinggi Malaysia.
20. Artikel yang berjudul “Social skills for the teaching performance in Chile: perceptions of teachers and principals” oleh Carmen Paz Tapia-Gutierrez dan Sixto Cubo-Delgado. Tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi makna konsep "keterampilan sosial" dari perspektif kepala sekolah dan

guru yang memiliki peran dalam konteks pendidikan. Menggunakan desain deskriptif, teknik jaringan semantik alami diterapkan untuk kenyamanan sampel dari 81 subjek dari wilayah Araucania-Chili. Hasil melaporkan bahwa definisi konsep dibentuk oleh: keterampilan percakapan, koeksistensi, empati dan solidaritas. Disimpulkan bahwa keterampilan yang diidentifikasi bermanfaat bagi generasi lingkungan yang sesuai untuk pembelajaran dan diubah menjadi sumber daya yang berharga untuk memperkuat pelatihan siswa.

21. Artikel yang berjudul “Social skills for the teaching performance in Chile: perceptions of teachers and principals” oleh Carmen Paz Tapia-Gutierrez dan Sixto Cubo-Delgado. Tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi makna konsep "keterampilan sosial" dari perspektif kepala sekolah dan guru yang memiliki peran dalam konteks pendidikan. Menggunakan desain deskriptif, teknik jaringan semantik alami diterapkan untuk kenyamanan sampel dari 81 subjek dari wilayah Araucania-Chili. Hasil melaporkan bahwa definisi konsep dibentuk oleh: keterampilan percakapan, koeksistensi, empati dan solidaritas. Disimpulkan bahwa keterampilan yang diidentifikasi bermanfaat bagi generasi lingkungan yang sesuai untuk pembelajaran dan diubah menjadi sumber daya yang berharga untuk memperkuat pelatihan siswa.
22. Artikel yang berjudul “The Influence of Principal Leadership, School Culture through Motivation on Junior High School Teacher Performance” oleh Erna Widiyanti dkk, Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ada juga pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung dari budaya sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja belajar melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengatasi masalah kinerja guru yang berkaitan dengan masalah internal, upaya dari lembaga pendidikan, guru, dan kepala sekolah diperlukan dengan

mengubah program kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan untuk memiliki kepemimpinan yang efisien dan efektif, melakukan pendelegasian tugas yang berfokus pada proses belajar dan hasil belajar siswa.

23. Artikel yang berjudul “The Influence of Principal Leadership, School Culture through Motivation on Junior High School Teacher Performance” oleh Erna Widiyanti dkk, Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ada juga pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung dari budaya sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja belajar melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengatasi masalah kinerja guru yang berkaitan dengan masalah internal, upaya dari lembaga pendidikan, guru, dan kepala sekolah diperlukan dengan mengubah program kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan untuk memiliki kepemimpinan yang efisien dan efektif, melakukan pendelegasian tugas yang berfokus pada proses belajar dan hasil belajar siswa.
24. Penelitian yang dilakukan oleh Yohannes Sukanto yang berjudul Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SMP Adalan Sleman untuk mengungkapkan pengaruh : 1). kompetensi guru, 2). Komitmen kerja guru, 3). Motivasi kerja, dan 4). Kompetensi guru, komitmen kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP-SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMP negeri andalan se Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2012-2013, meliputi guru-guru di SMPN 1 Godean, SMPN 1 Sleman, SMPN 3 Sleman, SMPN 4 Pakem, SMPN 4 Depok, dan SMPN 1 Kalasan sebanyak 262 guru. Sampel sebesar 150 orang ditentukan menggunakan teknik proporsional random sampling. Data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis menggunakan

teknik analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi guru berpengaruh positif ($b_1 = 0,380$) dan signifikan ($p=0,000$) terhadap kinerja guru; 2) motivasi kerja berpengaruh positif ($b_3 = 0,262$) dan signifikan ($p=0,000$) terhadap kinerja guru 3) komitmen kerja berpengaruh positif ($b_2 = 0,325$) dan signifikan ($p=0,000$) terhadap kinerja guru; dan 4) kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP- SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman.

25. Penelitian ini dilakukan oleh Agustinus Kia Wolomasi, Basilius Redan Werang, Henie Poerwandar Asmaningrum yang berjudul *Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Semangat dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan besaran pengaruh komitmen kerja terhadap semangat dan kepuasan guru sekolah dasar (SD) di distrik Mindiptana, Papua. Tujuan ini dicapai menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survey. Penelitian ini dituntun oleh dua rumusan masalah berikut: (a) apakah semangat kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru; (b) apakah kepuasan kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru? Data penelitian dianalisis secara statistik menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis statistik memperlihatkan bahwa semangat dan kepuasan kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya usaha serius dari para kepala sekolah, penyelia pendidikan, dan pemegang kebijakan di bidang pendidikan pada tingkat pemerintah daerah untuk mempromosikan perbaikan komitmen kerja para guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.
26. Penelitian ini dilakukan oleh Maksun Mustaqim, Asmara Hendra Komara, dan David yang berjudul *Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru di SD Se-*

Kecamatan Rimba Melintang Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja guru di SD se-Kecamatan Rimba Melintang. Penelitian ini dipilih karena adanya fenomena dan masalah yang terkait dengan kepuasan dan kinerja guru SD di kecamatan Rimba Melintang. Hal ini tentu saja berhubungan dengan banyak faktor, akan tetapi penulis mempunyai dugaan sementara faktor komitmen, motivasi, dan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam pengambilan data dan penelitian ini adalah kuesioner. Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen terhadap kepuasan. (2) Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kepuasan. (3) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan. (4) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja. (5) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. (6) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. (7) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja.

Setelah memperhatikan beberapa penelitian yang sudah disebutkan di atas, penulis sangat tertarik untuk mendalami komitmen kerja guru dilihat dari budaya organisasi dan motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja.

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Pentingnya mempelajari budaya organisasi disebabkan asumsi bahwa organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerja

sama memerlukan budaya organisasi yang dapat dijadikan patokan tingkah laku yang telah disepakati bersama di dalam organisasi. Budaya organisasi ini merupakan cermin dari organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Ambarita, dkk (2014:12) bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Brown (1998:9) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material perilaku anggota organisasi. Owens (1987:6) juga mengemukakan budaya organisasi adalah studi tentang sumber-sumber di mana nilai-nilai dan karakteristik suatu organisasi muncul.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen Kerja

Di dalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat kerah tujuan tertentu. Dengan demikian pemimpin di anggap mewakili aspirasi masyarakat, pemimpin dapat memperjuangkan kepentingan anggota, dan pemimpin dapat mewujudkan harapan sebagai besar orang. Selain beberapa faktor yang mendasari lahirnya pemimpin, pada kenyataan pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan rata-rata pengikutnya, sehingga wajar kehadiran pemimpin sangat dirindukan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh anggota.

Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin berusaha

melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujudnya kepemimpinannya. Kesanggupan memmpengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan sorang pemimpin.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Kerja

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material perilaku anggota organisasi.

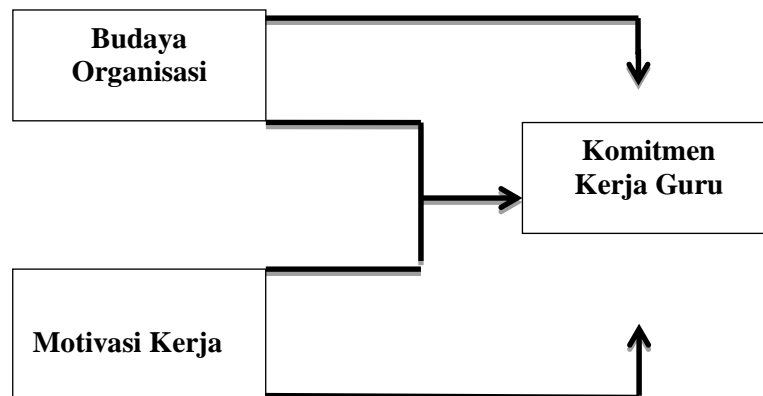
Budaya Organisasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *organum*, yang berarti alat, bagian, anggota badan. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana, prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efesien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja sehingga para guru mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainnya tujuan organisasi dengan efesien dan ekonomis. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas Nampak jelas bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara jelas dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja. Semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja diduga akan semakin baik komitmen

kerja guru di MAN 2 Model Medan, sebaiknya jika budaya organisasi dan motivasi kerja tidak baik maka akan mempengaruhi komitmen kerja guru menjadi tidak baik pula.

Dari uraian beberapa teori dan kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan paradigma sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Motivasi Kerja

Y : Komitmen Kerja Guru

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, dengan guru-guru sebagai subjek penelitiannya. Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang terletak di jalan Williem Iskandar No. 7A Medan. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Mei 2020. Pelaksanaan penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data para guru yang mencakup jumlah guru untuk setiap sekolah Pemilihan tempat ini. Penelitian ini dilakukan karna sebelumnya tidak ada peneliti yang berjudul Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru. Penelitian ini dilakukan untuk mendukung pendidikan yang lebih baik.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini kuantitatif dan desain penelitian *expost facto* yaitu variable-variable yang diteliti tidak dikendalikan dan dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki atau menguji apa yang akan terjadi. Bungin (2008:49) menyatakan apabila penelitian bertujuan mengekspos kejadian-kejadian yang sedang berlangsung maka ini disebut penelitian *expost facto*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan untuk menganalisis satu variable dengan variable lain digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur memerlukan persyaratan adanya hubungan regresi linear yang signifikan antar variable. Menurut Kusnendi (2005:2) analisis jalur digunakan untuk menganalisa pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk

mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable penyebab (*variable eksogen*) terhadap satu set variable akibat (*variable endogen*). Pengertian ini menganalisis pengaruh satu variable terhadap variable lain, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja guru, komitmen kerja guru.

Model analisis jalur dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu (1) Budaya Organisasi, (2) Motivasi Kerja, dan (3) Komitmen Kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh Guru Madrasah Aliyah Negeri Medan yang berjumlah 150 orang. Jumlah populasi 150 untuk penelitian. Uji coba di dalam populasi di luar sampel yang terdiri dari 60 orang.

2. Sampel

Teknik Pengambilan Sampel dilakukan dengan teknik *proporsioanal random sampling*. Menurut Sugyiono (2013:81) Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Dalam penelitian ini di ambil jumlah sampel dengan menggunakan rumus Taro Yamame dan Sugiyono (2004:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$\frac{n=150}{150 \times 0,1^2 + 1} = \frac{150}{1,5 + 1} = \frac{134}{2,5} = 60$$

Dimana:

n = ukuran sampel yang diperlukan

N = ukuran populasi

d = tingkat presisi yang diinginkan

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1 Defenisi Operasional Variable Penelitian

1). Defenisi Operasional

Agar pengukuran variable dapat dilakukan secara kuantitatif, maka semua variable dalam hal ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya Organisasi adalah sikap, keyakinan, dan perilaku keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai dengan peraturan sekolah. Dalam hal ini penelitian, indikator budaya organisasi terdiri dari : (1) kesetiaan terhadap norma organisasi, (2) kebersamaan, (3) kepatuhan, dan (4) kejelasan tugas.

Pada kenyataan merupakan satu pemahaman pemahaman masalah-masalah yang ditemui dalam kehidupan manusia, keterbatasan manusia untuk memahami permasalahan tersebut hanya mengndalkan pengalaman hidup sehari hari secara sporadis dan tidak tertata, jelas tidak cukup menjadi dasar yang kuat bagi

pemahaman terhadap satu permasalahan (Uhar, 2012 : 94). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel nilai yang diteliti. Dengan demikian inilah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian terganggu pada variabel jumlah yang diteliti. Jika variabelnya lima maka instrumennya lima. Instrumen ini menggunakan skala *Likert* yang menggunakan lima opsi jawaban

Berdasarkan indikator variable penelitian disusun pertanyaan yang diisi oleh responden dengan lima tahapan pilihan jawaban. Tiap kisi-kisi dibuat menjadi butir-butir soal dengan lima alternatif jawaban, yaitu : (a) sangat sering, (b) sering, (c) kadang-kadang, (d) jarang, dan (e) tidak pernah. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen pernyataan, untuk jawaban positif Sangat Sering (SS) diberi skor 5, Sering (S) diberi skor 4, Kadang-kadang (KK) diberi skor 3, Jarang (J) diberi skor 2, dan Tidak Pernah (TP) diberi skor 1.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi Kerja adalah dorongan atau keinginan yang timbul pada diri guru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Indikator motivasi kerja terdiri dari : 1) keinginan untuk berhasil, (2) penguasaan kerja, (3) keseriusan dalam bekerja, dan (4) rasa tanggung jawab.

Pada kenyataan merupakan satu pemahaman pemahaman masalah-masalah yang ditemui dalam kehidupan manusia, keterbatasan manusia untuk memahami permasalahan tersebut hanya mengandalkan pengalaman hidup sehari-hari secara sporadis dan tidak tertata, jelas tidak cukup menjadi dasar yang kuat bagi pemahaman terhadap satu permasalahan (Uhar, 2012 : 94). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel nilai yang diteliti. Dengan demikian inilah instrumen yang akan digunakan

untuk penelitian terganggu pada variabel jumlah yang diteliti. Jika variabelnya lima maka instrumennya lima. Instrumen ini menggunakan skala *Likert* yang menggunakan lima opsi jawaban

Berdasarkan indikator variable penelitian disusun pertanyaan yang diisi oleh responden dengan lima tahapan pilihan jawaban. Tiap kisi-kisi dibuat menjadi butir-butir soal dengan lima alternatif jawaban, yaitu : (a) sangat sering, (b) sering, (c) kadang-kadang, (d) jarang, dan (e) tidak pernah. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrument pernyataan, untuk jawaban positif Sangat Sering (SS) diberi skor 5, Sering (S) diberi skor 4, Kadang-kadang (KK) diberi skor 3, Jarang (J) diberi skor 2, dan Tidak Pernah (TP) diberi skor 1.

c. Komitmen kerja (Y)

Komitmen kerja adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator komitmen kerja terdiri dari : (1) kesetiaan terhadap profesi guru, (2) setia dalam organisasi, (3) bertanggung jawab terhadap pekerjaan, (4) memberikan pelayanan terbaik, dan (5) bangga terhadap profesi sebagai guru.

Pada kenyataan merupakan satu pemahaman pemahaman masalah-masalah yang ditemui dalam kehidupan manusia, keterbatasan manusia untuk memahami permasalahan tersebut hanya mengandalkan pengalaman hidup sehari-hari secara sporadis dan tidak tertata, jelas tidak cukup menjadi dasar yang kuat bagi pemahaman terhadap satu permasalahan (Uhar, 2012 : 94). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel nilai yang diteliti. Dengan demikian inilah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian terganggu pada variabel jumlah yang diteliti. Jika variabelnya lima maka instrumennya lima. Instrumen ini menggunakan skala *Likert* yang menggunakan lima opsi jawaban,

Bersadarkan indikator variable penelitian disusun pertanyaan yang diisi oleh responden dengan lima tahapan pilihan jawaban. Tiap kisi-kisi dibuat menjadi butir-butir soal dengan lima alternatif jawaban, yaitu : (a) sangat sering, (b) sering, (c) kadang-kadang, (d) jarang, dan (e) tidak pernah. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrument pernyataan, untuk jawaban positif Sangat Sering (SS) diberi skor 5, Sering (S) diberi skor 4, Kadang-kadang (KK) diberi skor 3, Jarang (J) diberi skor 2, dan Tidak Pernah (TP) diberi skor 1.

E. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitasi

Uji Validitasi dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrument menurut Ridwan (2004) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keahlian suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Product Moment* dengan taraf signifikan 5% dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butirnya dinyatakan valid, demikian sebaliknya. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2013:146) instrumen penelitian adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial

Hasil uji coba yang telah dilaksanakan pada ketiga variabel menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dari 43 butir pernyataan, sebanyak 41 butir

valid dan dua butir gugur yakni butir 14 dan 41. Variabel motivasi kerja dari 34 butir pernyataan seluruh butirnya valid. Variabel Komitmen Kerja guru dari 36 butir pernyataan didapat 35 butir valid dan satu butir gugur yakni butir nomor 21.

2. Menghitung Reliabilitas

Penghitungan reliabilitas dilakukan untuk mendapat tingkat ketetapan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan Formula Alpha Cronbach yang mengacu pada ketentuan berikut :

- 1). 0,80 sampai dengan 1, 00 adalah sangat tinggi
- 2). 0,60 sampai dengan 0,79 adalah tinggi
- 3) 0,40 sampai dengan 0,59 adalah rendah
- 4) 0,00 sampai dengan 0,39 adalah sangat tinggi

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki reliabilitas sebesar 0,963, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,966, dan variabel Kinerja guru sebesar 0,980. Hal ini menunjukkan bahwa angka reliabilitasnya tinggi sehingga kuesioner ketiga variabel ini dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menghitung besaran dari rata-rata skor (M) dan besaran standar deviasi perlu dilakukan untuk mengetahui keadaan data penelitian yang sudah diperoleh. Adapun rumus yang digunakan yaitu mencari harga rata-rata (M), mencari modus (Mo), mencari median (Me) dan menghitung simpangan baku (SD).

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai menggunakan analisis statistika, maka data tersebut terlebih dahulu harus memenuhi persyaratan analisis. Pengujian persyaratan analisis data yang dilakukan adalah:

a) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel berdistribusi norma atau tidak. Uji yang digunakan adalah uji Liliefors yang dikemukakan Sudjana (2005:466) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- (1) Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_n dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n masing-masing rumus :

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Dengan : \bar{X} = Rata-rata

S = Simpangan baku sampel

- (2) Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi norma baku, kemudian dihitung $F(Z_i) = P(Z < Z_i)$.
- (3) Selanjutnya dihitung proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_3 yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 . Jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(Z_1)$ maka:

$$S(Z_1) = \frac{\text{Banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } < Z_1}{n}$$
- (4) Dihitung selisih $F(Z_1) - S(Z_1)$ kemudian harga mutlaknya.
- (5) Ambil harga paling besar diantara harga-harga mutlak tersebut. Sebutan harga ini sebagai L_{hitung} . Bandingkan L_{hitung} dengan L_{tabel} ($\alpha = 0,05$).
- (6) Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti data berdistribusi normal atau sebaliknya.

b). Uji Linieritas dan keberartian Regresi Sederhana

Uji linieritas dan keberartian regresi terlebih dahulu dicari persamaan regresi sederhananya untuk mengetahui apakah masing-masing data membentuk garis linier, dengan persamaan yaitu $Y = a + bX$, dimana nilai a dan b dirinci sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y)(\sum X)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Untuk menghitung uji linieritas digunakan rumus :

$$F_h = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(E)}}$$

$$RJK_{(TC)} = JK_{(TC)} : k-2$$

$$RJK_{(E)} = JK_{(E)} : n-k$$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier dan sebaliknya.

Untuk menguji keberartian arah regresi (b), maka $F_{hit reg}$ dibandingkan dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien arah regresi berarti. Keberartian dapat dicari dengan menggunakan rumus $F_{hit reg} = RJK_{reg} : RJK_{res}$.

3. Hipotesis

2. Pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis dilakukan teknik analisis yang menggunakan program SPSS versi 11.00 sebagai berikut :

- a. Untuk hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan teknik korelasi dan regresi sederhana.

Untuk mengetahui kontribusi variabel Budaya Organisasi (X_1), dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Komitmen kerja guru (Y) digunakan koefisien korelasi. Sedangkan regresi sederhana dengan mencari persamaan regresi sederhana variabel Komitmen kerja guru (Y) atas variabel Budaya Organisasi (X_1) dan persamaan sederhana variabel Motivasi Kerja (X_2). Model persamaannya adalah $\hat{Y} = a + bX_i$.

- b. Untuk hipotesis ketiga digunakan teknik korelasi dan regresi ganda.

Koefisien korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan dan kontribusi dari dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat bila variabel bebas sebagai faktor prediktor. Persamaan umum regresi ganda untuk dua prediktor adalah $\hat{Y} = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$

Penggunaan korelasi parsial adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan variabel Komitmen kerja guru (Y), apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam keadaan konstan. Begitu juga dapat digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel Komitmen Kerja guru (Y), apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) dalam keadaan konstan. Analisis ini digunakan untuk memeriksa dan mengetahui kadar kontaminasi antar variabel bebas dalam hal kontribusi terhadap variabel terikat.

3. Menghitung tingkat pencapaian responden

Untuk mendapatkan derajat tingkat pencapaian responden pada masing-masing variabel digunakan kategori Sudjana (1982) dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat pencapaian} = \frac{\Sigma \text{ skor}}{\Sigma \text{ Responden} \times \Sigma \text{ Item} \times \text{Skala tertinggi}} \times 100 \%$$

Selanjutnya pengkategorian pencapaian nilai responden atas masing-masing variabel, menggunakan kriteria berikut :

90 – 100 % = Sangat baik

80 – 89 % = Baik

65 – 79 % = Cukup

55 – 64 % = Kurang

0 - 54 % = Tidak baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas dan dipaparkan data yang terkumpul dari hasil penelitian yang meliputi: (a) deskripsi data variabel bebas dan variabel terikat yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Guru, (b) pengujian persyaratan analisis untuk menguji hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas (homoskedastisitas), uji linieritas, dan uji independensi antar variabel bebas, (c) pengujian hipotesis, (d) diskusi dan pembahasan, serta (e) keterbatasan penelitian. Berikut dipaparkan hal itu satu persatu.

A. Deskripsi Data

Data penelitian ini meliputi tiga variabel yaitu variabel Budaya Organisasi (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2), dan variabel Komitmen Kerja Guru (Y). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, simpangan baku, skor yang banyak muncul, dan skor tengah. Berikut ini ditampilkan perhitungan statistik dasar ketiga data variabel tersebut.

Tabel 4.1

Perhitungan Statistik Dasar Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Statistics	Budaya Organisasi (X_1)	Motivasi Kerja (X_2)	Komitmen Kerja Guru (Y)
N	60	60	60
Rata-rata	151.92	130.42	135.97
Skor tengah	149.5	129	136
Skor yang banyak muncul	140	122	135
Simpangan baku	19.37	13.96	11.11
Keragaman	375.09	194.89	123.49
Rentang	86	64	49
Skor terendah	102	99	112
Skor tertinggi	188	163	161
Jumlah	9115	7825	8158

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

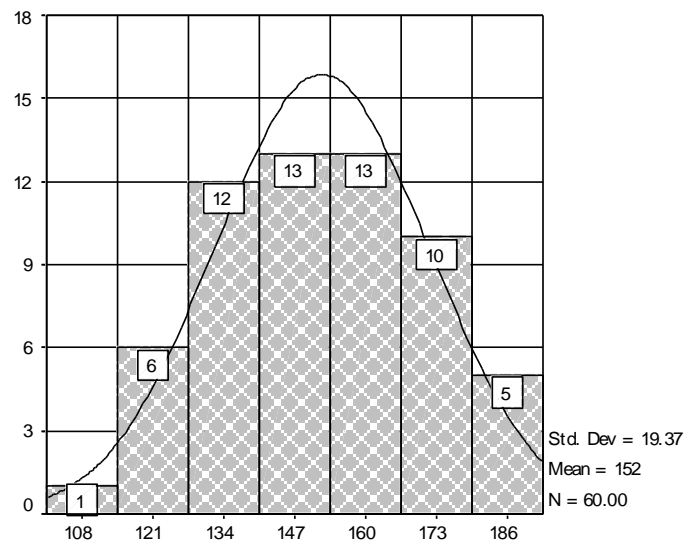
Dari data penelitian diketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 102 dan tertinggi 188. Berdasarkan distribusi skor tersebut didapat rata-rata (*mean*) sebesar 108,73, Skor tengah (*median*) 109,00, skor yang banyak muncul (*mode*) 102, dan simpangan baku (*standar deviasi*) 8,608. Menurut Agus Irianto (1998) jika skor rata-rata, skor tengah dan angka

yang sering muncul sama atau tidak jauh berbeda dan masih dalam satu rentang standar deviasi, maka distribusi data dianggap normal. Karena perhitungan rata-rata, skor tengah dan angka yang sering muncul dari data tersebut tidak jauh berbeda, maka dapat dipahami bahwa skor Budaya Organisasi cenderung berdistribusi normal.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2, serta histogram berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
102 – 114	1	1.6
115 – 127	6	10.0
128 – 140	12	20.0
141 – 153	13	21.7
154 – 166	13	21.7
167 – 179	10	16.7
180 – 192	5	8.3
Jumlah	60	100%



Gambar 4.1: Histogram Budaya Organisasi (X₁)

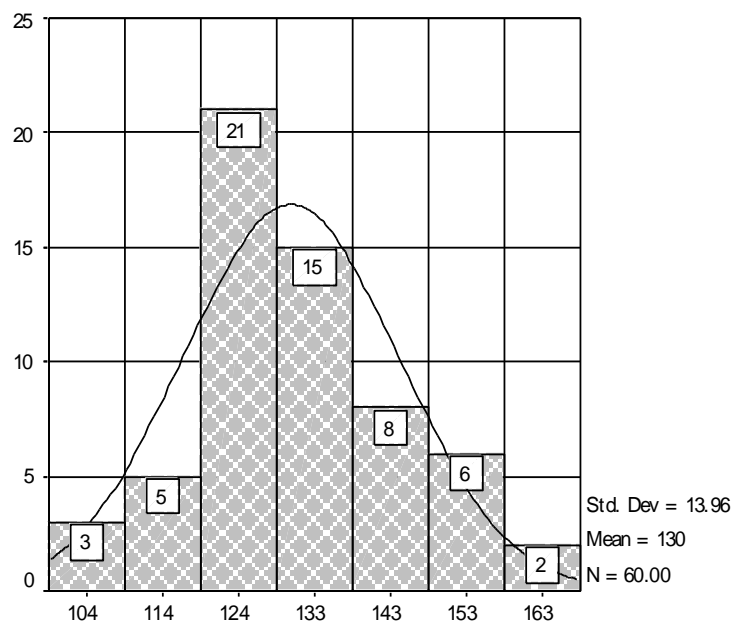
Dari data yang diperoleh rata-rata tingkat pencapaian skor Budaya Organisasi sebesar 74,2 % dari skor ideal, dan masuk kedalam kategori cukup. Dari data ini dapat dikatakan bahwa secara umum Budaya Organisasi guru MAN 2 Model berada pada kategori cukup.

2. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Dari data penelitian diketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 99 ke skor tertinggi 163. Berdasarkan distribusi skor tersebut didapatkan skor rata-rata (*mean*) sebesar 130,42, skor tengah (*median*) 129, skor skor yang banyak muncul (*mode*) 122, dan simpangan baku (*standar deviasi*) 13,96. Hasil perhitungan tersebut juga menunjukkan bahwa antara skor rata-rata, skor skor yang sering muncul dan median tidak jauh berbeda. Hal itu berarti skor variabel Motivasi Kerja guru cenderung berdistribusi normal. Selanjutnya untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor variabel ini dilakukan perhitungan yang kemudian digambarkan pada Tabel 4.3 distribusi frekuensi. Di bawah ini dicantumkan Tabel Distribusi frekuensi skor perolehan guru beserta grafik histogramnya.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
99 – 108	3	5.0
109 – 118	5	8.3
119 – 128	21	35.0
129 – 138	15	25.0
139 – 148	8	13.4
149 – 158	6	10.0
159 – 168	2	3.3
Jumlah	60	100%



Gambar 4.2: Histogram Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan tingkat pencapaian yang diperoleh oleh guru untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh 76,7%. Hal ini berarti perolehan skor Guru MAN 2 Model terhadap variabel Motivasi Kerja pada umumnya masih berkisar pada kategori cukup.

3. Komitmen Kerja Guru (Y)

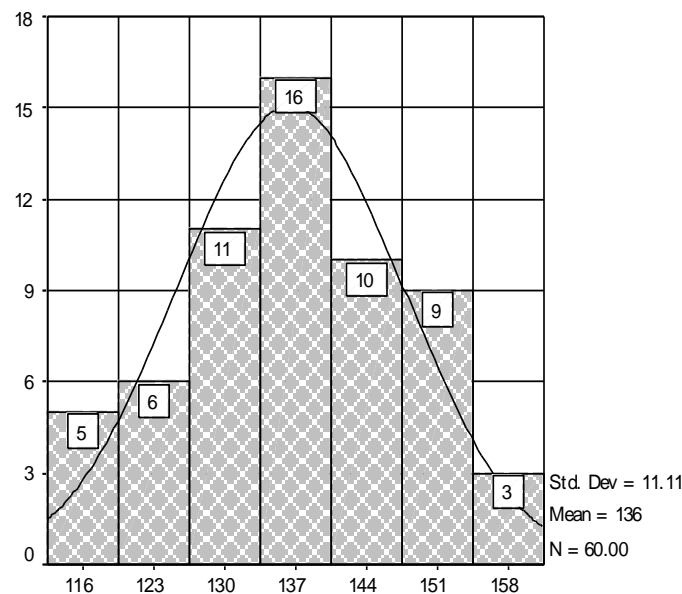
Skor Komitmen Kerja Guru berada pada rentang 112 sebagai skor terendah dan 161 skor tertinggi. Berdasarkan distribusi data itu juga diketahui rata-rata (*mean*) 135,97, skor tengah (*median*) 136, skor yang banyak muncul (*mode*) 135, dan simpangan baku (*standar deviasi*) 11,11. Perhitungan ini memperlihatkan bahwa antara skor rata-rata, skor skor yang sering muncul dan skor tengah tidak jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa skor variabel Komitmen Kerja Guru cenderung berdistribusi normal. Selanjutnya untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor tersebut dilakukan

perhitungan, kemudian ditabulasikan pada Tabel Distribusi frekuensi. Berikut ini disajikan Tabel 4.4 distribusi frekuensi beserta grafik histogramnya.

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja Guru

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
112 – 118	5	8.3
119 – 125	6	10.0
126 – 132	11	18.3
133 – 139	16	26.7
140 – 146	10	16.7
147 – 153	9	15.0
154 – 161	3	5.0
Jumlah	60	100%



Gambar 4.3: Histogram Komitmen Kerja Guru (Y)

Dari perhitungan tingkat pencapaian responden pada diperoleh skor variabel Komitmen Kerja Guru sebesar 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model pada umumnya berada pada kategori cukup.

B. Uji Persyaratan Analisis

Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametris dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik ini baru dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan. Menurut Sudjana (1996) ada tiga persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametris yaitu: (a) ukuran minimum sampel telah terpenuhi, (b) data sampel setiap variabel berdistribusi normal, dan (c) variansi populasi antar kelompok homogen (homoskedastisitas). Disamping tiga persyaratan ini, analisis regresi menghendaki persyaratan uji linieritas garis regresi dan uji independensi antar variabel bebas.

1. Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari rata-rata sampel mendekati atau mengikuti normalitas populasi. Pengujian normalitas penyebaran skor atau data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Uji K-S. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah alpha 0,05. Hipotesis yang diajukan untuk uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Data berdistribusi normal

H_1 = Data tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan:

Jika skor Asymp. Sig. > Skor Signifikansi Alpha (0,05) H_0 diterima

Jika skor Asymp. Sig. < Skor Signifikansi Alpha (0,05) H_1 diterima

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada rangkuman Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5

Rangkuman Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Kolmogorov - Smirnov		
	K – S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
X1	0.870	0.435	Normal
X2	0.774	0.586	Normal
Y	0.491	0.970	Normal

Dari Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa skor Asymp. signifikansi untuk variabel X_1 sebesar 0,435, variabel X_2 sebesar 0,586, dan variabel Y sebesar 0,970, sedangkan skor signifikansi Alpha yang dianut adalah 0,05. Berdasarkan landasan pengambilan keputusan di atas, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dari ketiga variabel dalam penelitian ini sebarannya membentuk distribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari sampel yang homogen. Hipotesis yang diajukan untuk persyaratan uji Homogenitas ini adalah:

H_0 = sebaran data variabel bebas homogen.

H_1 = Sebaran data variabel bebas tidak homogen.

Dasar pengambilan keputusan:

jika skor signifikansi > skor signifikansi Alpha (0,05) H_0 diterima.

jika skor signifikansi < skor signifikansi Alpha (0,05) H_1 diterima

Hasil Uji homogenitas data disajikan pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Uji homogenitas X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Levene Statistik	df1	df2	Sig.	Keterangan
$X_1 - Y$	0.795	43	16	0.733	Homogen
$X_2 - Y$	1.681	36	23	0.096	Homogen

Dari Tabel 4.6 di atas terlihat bahwa skor sig. X_1 sebesar 0,733 dan skor Sig. X_2 sebesar 0,096, yang lebih besar dari alfa 0,05. Berdasarkan skor ini maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen.

3. Uji Linieritas Garis Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah masing-masing data variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja cenderung membentuk distribusi garis linier terhadap variabel Komitmen Kerja Guru. Hipotesis yang dibentuk untuk persyaratan uji Linieritas ini adalah:

H_0 = sebaran data variabel bebas membentuk garis linier terhadap variabel terikat.

H_1 = Sebaran data variabel bebas tidak membentuk garis linier terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

jika skor signifikansi (deviation from linierity) > skor signifikansi Alpha (0,05) H_0 diterima.

jika skor signifikansi (deviation from linierity) < skor signifikansi Alpha (0,05) H_1 diterima.

Hasil uji keberartian dan kelinearan persamaan regresi sederhana disajikan pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7a dan 4.7b
Uji Linieritas Variabel X_1 terhadap Y,
dan X_2 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			6442.100	43	149.816	2.841	.013
Komitmen Kerja Guru (Y) * Budaya Organisasi (X1)	Between Groups	Linearity	4483.307	1	4483.307	85.008	.000
		Deviation from Linearity	1958.793	42	46.638	.884	.640
	Within Groups		843.833	16	52.740		
	Total		7285.933	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Kerja Guru (Y) * Motivasi	Between Groups	(Combined)	4789.683	36	133.047	1.226	.308
		Linearity	1080.520	1	1080.520	9.956	.004

Kerja (X2)	Deviation					
	from	3709.163	35	105.976	.976	.53
	Linearity					5
Within Groups		2496.250	23	108.533		
Total		7285.933	59			

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, skor masing-masing signifikansi sebesar 0,640 dan 0,535 (*Deviation from linierity*). Sedangkan signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil analisis itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa sebaran data-data pada variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja membentuk garis linier terhadap variabel Kinerja guru.

4. Uji Indepedensi antar Variabel Bebas

Uji Indepedensi antar variabel bebas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi di antara kedua variabel bebas tersebut. Jika terjadi korelasi tinggi, maka itu artinya terdapat problem Multi kolinieritas (*multi colinniarity*). Menurut Santoso (2000) suatu model regresi harus bebas dari problem Multi kolinieritas apabila mempunyai angka *Variance Inflation Factor* (VIF) di sekitar angka 1 dan mempunyai *Tolerance* mendekati 1. Di samping itu korelasi antar variabel bebas haruslah lemah (di bawah 0,5). Berikut ini ditampilkan rangkuman analisis hasil uji Indepedensi Antar variabel bebas.

Tabel 4.8a dan 4.8b

Uji Independensi Antarvariabel Bebas

Coefficients ^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	.893	1.119
	Motivasi Kerja (X2)	.893	1.119

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Coefficient Correlations ^a

Model	Statistics	Variables1	Motivasi Kerja (X2)	Budaya Organisasi (X1)
1	Correlations	Motivasi Kerja (X2)	1.000	-.327
		Budaya Organisasi (X1)	-.327	1.000
	Covariances	Motivasi Kerja (X2)	4.555E-03	-1.072E-03
		Budaya Organisasi (X1)	-1.07E-03	2.367E-03

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Tabel di atas memperlihatkan bagian koefisien untuk kedua variabel bebas angka *VIF* ada di sekitar 1 yaitu 1,119 dan *Tolerance* juga berada di sekitar angka 1 yaitu 0,893. Demikian juga koefisien korelasi yang terlihat juga lemah yaitu sebesar -0,327 lebih kecil dari 0.5. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan yang dicantumkan sebelumnya, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi *multi colinearity* dalam model regresi di atas.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama adalah Budaya Organisasi berkontribusi terhadap Kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana. Pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model.

H_1 = Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika skor Signifikansi > Skor Signifikansi Alpha (0,05) H_0 diterima

Jika skor Signifikansi < Skor Signifikansi Alpha (0,05) H_1 diterima

Hasil analisis hipotesis ini terangkum pada Tabel 12 di bawah ini.

Tabel 4.9

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi

terhadap Komitmen Kerja Guru

Korelasi	N	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r²)	Sig.
r_{y_1}	84	0,784	0, 609	0.000

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru (r_{y1}) sebesar 0,784 dan koefisien determinasinya sebesar 0,609 dengan Sig. 0.000 < alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Komitmen Kerja Guru (Y) berkorelasi secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

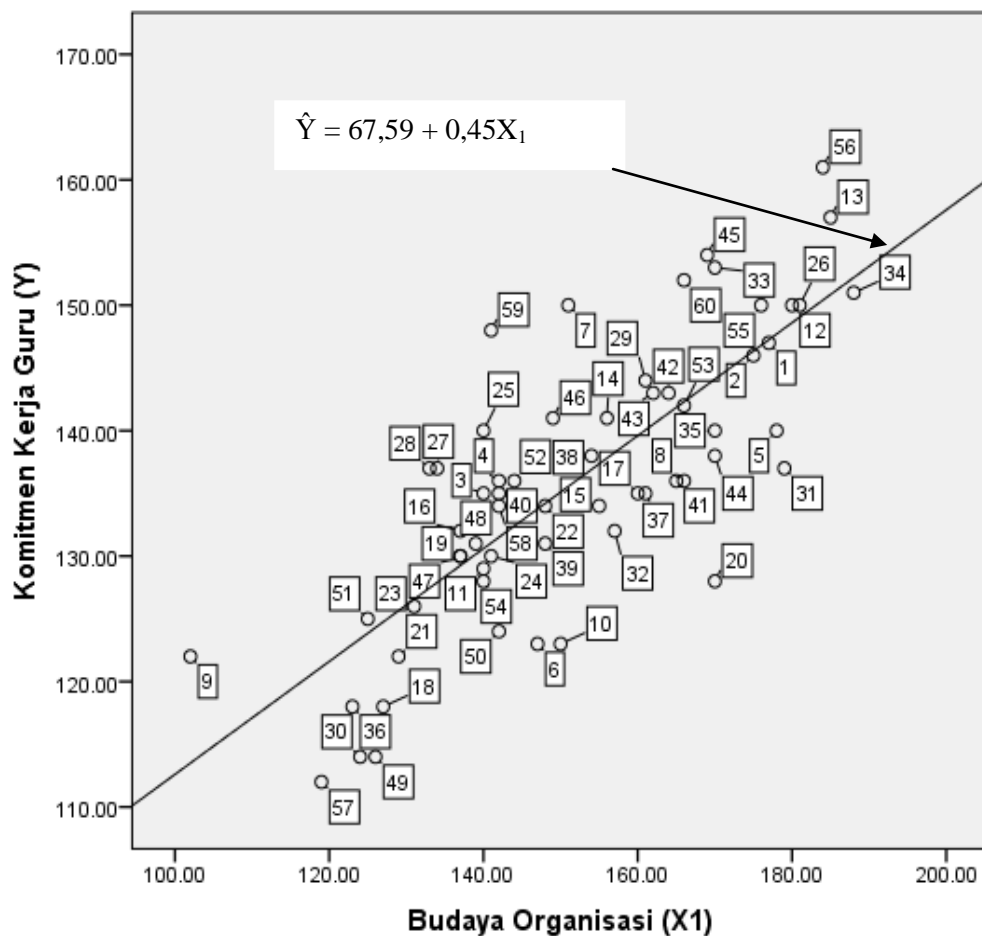
Untuk mengetahui apakah hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Komitmen Kerja Guru (Y) bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja guru (Y) serta gambar grafik arah garis regresi linier adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Koefisien Persamaan Garis Regresi X_1 dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	67.590	7.155		9.446	.000
1 Budaya Organisasi (X_1)	.450	.047	.784	9.632	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)



Gambar 4.4.

Sebaran data dan Arah Garis Persamaan Regresi X_1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan pada Table 4.10 diatas didapat persamaan garis regresi $\hat{Y} = 67,59 + 0,45X_1$. Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji statistik t yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diterima sebagai alat prediksi untuk mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala hubungan dan Kontribusi variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui harga t_{hit} variabel X_1 sebesar 9.632, $t_{tab(0.05; 58)} = 2.002$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan arah garis regresi dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk mengetahui hubungan atau kontribusi antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja guru (Y).

Analisis lebih lanjut adalah menguji persamaan regresi yang terbentuk untuk menguji tingkat keberartiannya. Pengujian analisis ini dilakukan dengan uji F seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11
Uji Persamaan Regresi X_1 dan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4483.307	1	4483.307	92.781	.000 ^b
	Residual	2802.626	58	48.321		
	Total	7285.933	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_1)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 4.11 di atas, skor $F_{hit} = 92,781$ dan $F_{tab(0.05; 1:59)} = 4.004$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 67,59 + 0,45X_1$ adalah linier dan signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru telah teruji secara empiris dan dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi adalah 60.9%.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua adalah Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dan regresi ganda sederhana. Pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model.

H_1 = Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika skor Signifikansi > Skor Signifikansi Alpha (0,05) terima H_0

Jika skor Signifikansi < Skor Signifikansi Alpha (0,05) terima H_1

Hasil analisis hipotesis ini terangkum pada Lampiran VIII dan Tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Guru

Korelasi	N	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r ²)	Sig.
Ry ₂	60	0,385	0,148	0.002

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja guru (r_{y_1}) sebesar 0,385 dan koefisien determinasinya sebesar 0,148 dengan Sig. $0.002 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y) berkorelasi secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Untuk mengetahui apakah hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y) bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y) serta gambar grafik arah garis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Persamaan Garis Regresi X_2 dan Y

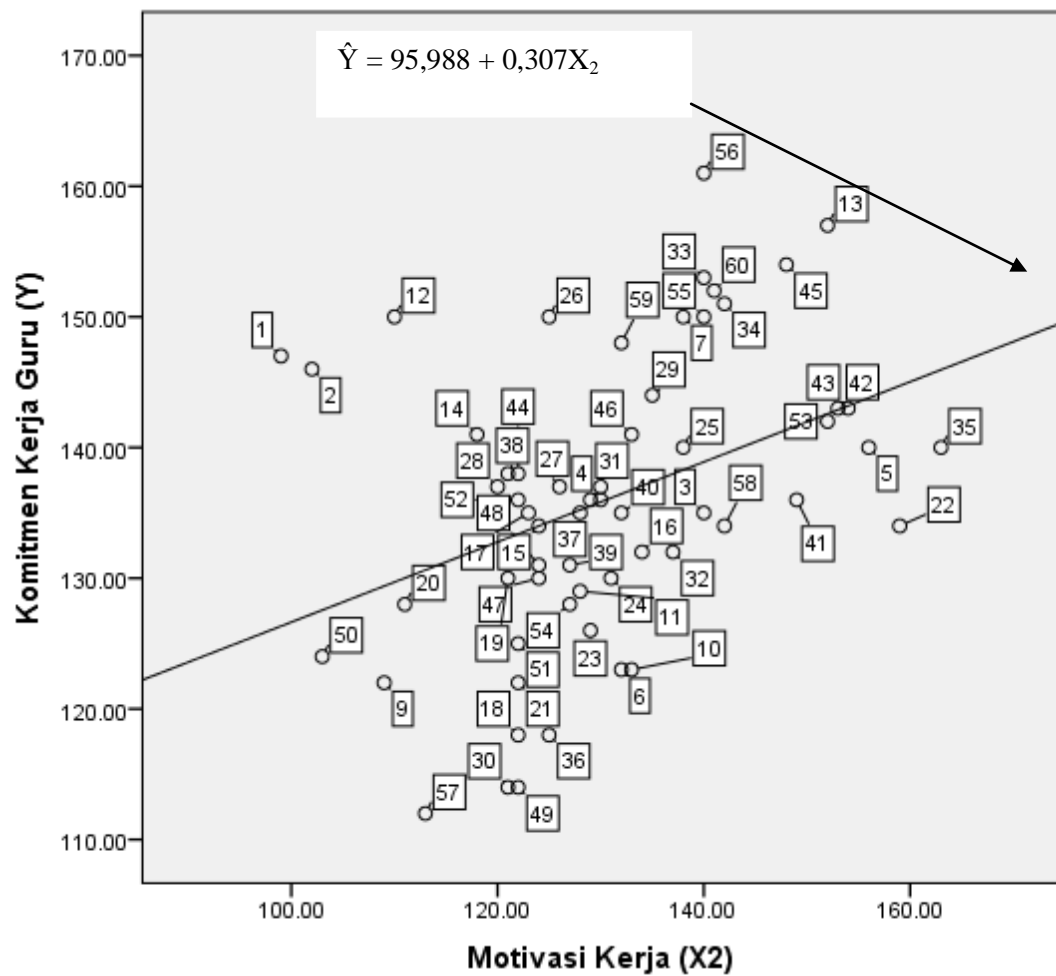
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	95.988	12.651		7.588	.000
1 Motivasi Kerja (X ₂)	.307	.096	.385	3.178	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan pada Table 4.13 diatas didapat persamaan garis regresi $\hat{Y} = 95,988 + 0,307X_2$. Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji statistik t yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diterima sebagai alat prediksi untuk mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala hubungan atau kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).

Berdasarkan Tabel 14.13 di atas, diketahui harga t_{hit} sebesar 3,178 dan $t_{tab(0.05;58)}$ sebesar 2.002 dengan sig. 0,002 < alpha 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan arah garis regresi dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk mengetahui hubungan atau kontribusi antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y). Kurva estimasi arah garis persamaan regresi dapat dilihat gambar dibawah ini.



Gambar 4.5.

Sebaran data dan Arah Garis Persamaan Regresi X_2 terhadap Y

Analisis lebih lanjut adalah menguji persamaan regresi yang terbentuk untuk menguji tingkat keberartiannya. Pengujian analisis ini dilakukan dengan uji F seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14
Uji Persamaan Regresi X_2 dan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1080.520	1	1080.520	10.099	.002 ^b
	Residual	6205.413	58	106.990		
	Total	7285.933	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 4.14 di atas, skor $F_{hit} = 10,099$ dan $F_{tab(0.05;1;59)} = 4,004$ dengan sig. $0,002 < \alpha 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 95,988 + 0,307X_2$ adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru telah teruji secara empiris dan dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi adalah 14,8%.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga adalah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dan regresi ganda. Pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat kontribusi secara bersama-sama antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model.

H_1 = Terdapat kontribusi secara bersama-sama antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Terima H_0 : Jika skor Signifikansi > Skor Signifikansi Alpha (0,05)

H_1 : Jika skor Signifikansi < Skor Signifikansi Alpha (0,05)

Hasil analisis hipotesis ini terangkum pada Tabel 18 di bawah ini.

Tabel 4.15

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru

Korelasi	N	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Sig.
R_{y12}	60	0,796	0,634	0.000

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja guru (r_{y12}) sebesar 0,796, sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,634 dengan Sig. 0.000 < alpha 0,05. Hal

ini menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja guru berkorelasi secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Untuk mengetahui apakah hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y) bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi ganda. Dari hasil perhitungan (Lampiran VIII) diperoleh persamaan regresi Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Koefisien Persamaan Garis Regresi X_1 , X_2 dan Y
Coefficients^a

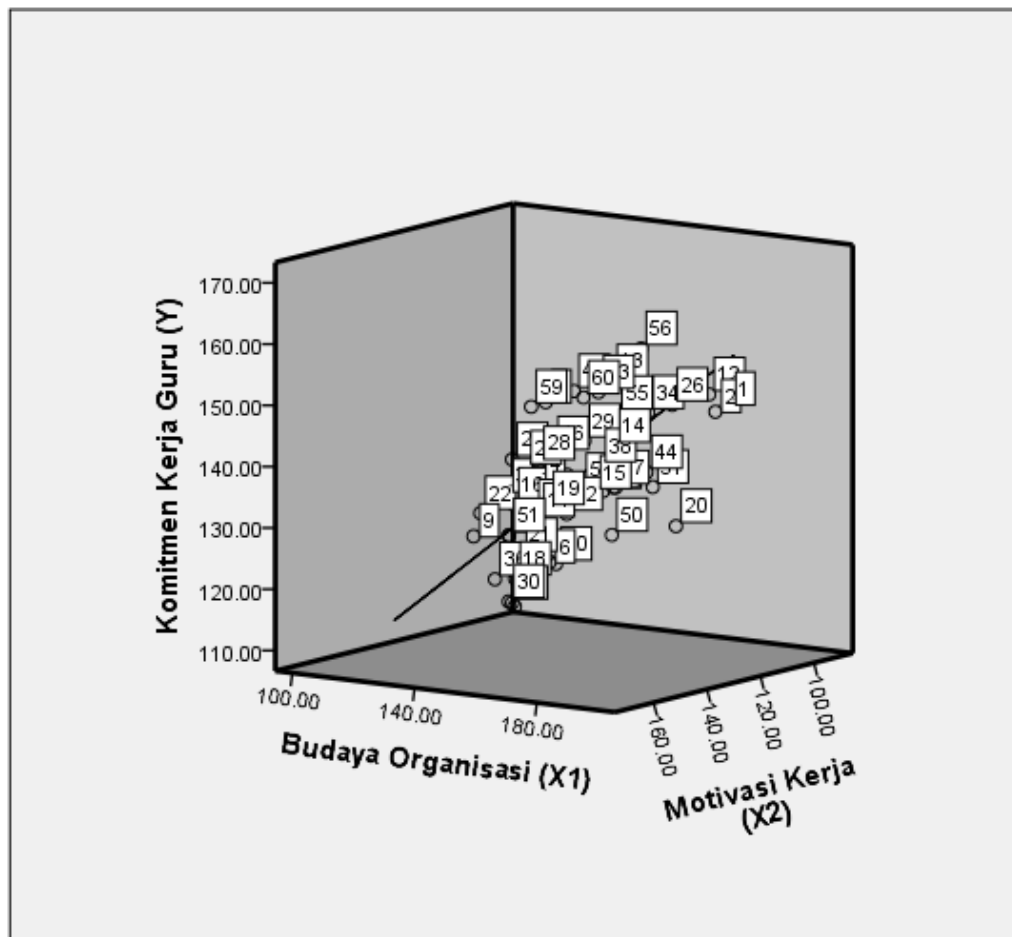
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.714	9.507		5.965	.000
Budaya Organisasi (X_1)	.423	.049	.737	8.696	.000
Motivasi Kerja (X_2)	.115	.067	.144	1.702	.094

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan pada Table 4.16 diatas didapat persamaan garis regresi $\hat{Y} = 56,714 + 0,423X_1 + 0,115X_2$. Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji statistik t yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dapat diterima sebagai alat prediksi untuk

mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala hubungan atau kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).

Berdasarkan pada Tabel 4.16 di atas, diketahui harga t_{hit} variabel X_1 sebesar 8,696 dengan sig. 0,000, dan t_{hit} variabel X_2 sebesar 1,702 dengan sig. 0.041 kedua nilai sig (X_1 dan X_2) < alpha 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan arah garis regresi dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Komitmen Kerja guru (Y). Sebaran data dan arah garis regresi untuk ketiga variabel ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.6:

Sebaran Data serta Arah Garis regresi antara X_1 , X_2 dan Y

Gambar di atas menunjukkan letak sebaran data responden dan arah garis persamaan regresi yang terbentuk pada variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel Komitmen Kerja Guru. Dari gambar ini juga terlihat bahwa regresinya linier.

Analisis lebih lanjut adalah menguji persamaan regresi yang terbentuk untuk menguji tingkat keberartiannya. Pengujian analisis ini dilakukan dengan uji F seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17
Uji Persamaan Regresi X_1 , X_2 dan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4618.913	2	2309.457	49.358	.000 ^b
	Residual	2667.020	57	46.790		
	Total	7285.933	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_1)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 4.17 di atas, skor $F_{hit} = 49.358$ dan $F_{tab(0.05; 2; 59)} = 3.153$ dengan sig. $0,003 < \alpha 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 107,174 + 0,224X_1 + 0,142X_2$ adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru telah teruji secara empiris dan

dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi adalah 63,4%.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas tanpa adanya interaksi dari kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Analisis ini dilakukan dengan mengontrol salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.18

Korelasi Parsial Antara Variabel X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y

Korelasi Parsial	Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	P
r_{y1-2}	0,755	0.57	0,000
r_{y2-1}	0,220	0.048	0,094

Tabel 4.18 di atas memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X_1 dengan variabel Y pada saat variabel X_2 dikontrol, dengan koefisien korelasi sebesar 0,755 dan koefisien determinasi sebesar 0,57 dengan probability 0.000. Artinya variabel Budaya Organisasi memberikan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 57%, apabila variabel Motivasi Kerja dalam keadaan konstan atau dikontrol.

Besarnya koefisien korelasi variabel X_2 dengan variabel Y pada saat X_1 dikontrol adalah 0,220 dan koefisien determinasinya adalah 0,048 dengan probability 0.094. Artinya variabel Motivasi Kerja memberikan berpengaruh sebesar 4,8% tetapi jika dilihat dari probabilitasnya kontribusi ini tidak signifikan. Berarti berpengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Komitmen Kerja Guru, apabila variabel Budaya Organisasi dalam keadaan konstan atau terkontrol, berpengaruh tidak signifikan.

D. Diskusi dan Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima kebenarannya, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Artinya, dari proses analisis regresi sederhana maupun analisis regresi ganda, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan. Adapun rangkaian temuan dalam proses penelitian ini dapat penulis paparkan sebagai berikut.

1. Temuan Pertama

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja guru MAN 2 Model Medan. Temuan yang diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terhadap komitmen Kerja Guru secara empiris memiliki hubungan sebesar 0,784, dan keeratan hubungan yang terjadi antara variabel (X_1) dengan variabel (Y) diperoleh sebesar 0,609. Kontribusi variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Variabel Komitmen Kerja Guru (X_2) sebesar 60.9%

Sementara itu, korelasi parsial antara variabel X_1 terhadap Y dalam keadaan X_2 dikontrol sebesar 0,7551 dan koefisien determinasinya 0,5702. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen Kerja Guru sebesar 57.02% ditentukan oleh faktor Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 42,08%, diduga berasal dari variabel lain yang ikut berpengaruh terhadap komitmen Kerja Guru MAN 2 Model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini membuktikan bahwa komitmen Kerja Guru sangat ditentukan oleh Budaya Organisasi guru. Walaupun dari hasil survey menunjukkan bahwa komitmen Kerja Guru belum maksimal, namun dengan penelitian ini terbukti bahwa penyebab dari kurangnya komitmen Kerja Guru bukan dari faktor Budaya Organisasi mereka yang rendah tetapi diduga disebabkan faktor lain yang tidak terungkap dalam penelitian ini. Sebab sangat banyak

faktor-faktor yang menyebabkan komitmen kerja mereka kurang. Secara tegas kajian teori menyatakan bahwa Budaya Organisasi sangat menentukan baik tidaknya pelaksanaan tugas atau komitmen kerja seseorang termasuk komitmen Kerja Guru MAN 2 Model.

Usman (2000) mengatakan bahwa guru yang profesional akan melakukan tugasnya sesuai dengan landasan teoritis tentang profesi yang ditekuninya serta selalu mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sehingga ia memiliki komitmen kerja yang baik. Komitmen kerja dapat dikatakan baik apabila tujuan yang telah digariskan dapat tercapai secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan Darmizon (2004) juga menguatkan penelitian ini. Temuannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi guru berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas pembelajaran sebagai salah satu komitmen tugas guru untuk meningkatkan pebelajaran.

2. Temuan Kedua

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap komitmen kerja guru. Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru. Namun hasil analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru masih belum maksimal.

Hasil analisis membuktikan bahwa Variabel Motivasi Kerja terhadap komitmen Kerja Guru secara empiris memiliki hubungan sebesar 0,385, dan keeratan hubungan yang terjadi antara variabel (X_2) dengan variabel (Y) diperoleh sebesar 0,134. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen Kerja Guru sebesar 13,4% ditentukan oleh faktor Motivasi Kerja Guru.

Namun dari hasil analisis lebih lanjut yakni dengan korelasi parsial menunjukan bahwa korelasi variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Komitmen Kerja Guru dengan mengontrol variabel Budaya organisasi hanya sebesar 0.22 sedangkan kontribusinya sebesar 4,8% dan kontribusi ini

tidak signifikan karena angka probabilitasnya (p) lebih besar dari 0,05. Hasil perhitungan ini menggambarkan bahwa terdapat masalah pada variabel Motivasi Kerja guru. Artinya ada kontaminasi dari variabel lain ketika kontribusi Motivasi Kerja diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana maupun ganda.

Temuan awal dari data lapangan menunjukkan bahwa memang terdapat permasalahan dengan guru-guru dimana pergantian kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi sangat menentukan motivasi kerja guru. Hasil observasi lebih lanjut yang telah dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap beberapa orang guru terungkap bahwa sebagian besar motivasi kerja guru mengalami penurunan dengan pergantian kepala sekolah dimana mereka sudah nyaman dengan kepala sekolah yang lama yang mereka anggap memiliki jiwa kepemimpinan dan memiliki visi yang bagus buat perkembangan MAN 2 Model Medan baik dalam segi akademik dan non akademik. Motivasi Kinerja guru juga berkaitan dengan pembagian tugas yang adil dan transparan sehingga mereka akan lebih semangat dalam bekerja terutama dalam membina dan membimbing siswa agar dapat berkembang sesuai minat dan bakat siswa.

Seperti yang telah di jelaskan dengan kajian teori yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang dilakukan seyogyanya dapat meningkatkan komitmen Kerja Guru, karena Motivasi Kerja pada dasarnya merupakan penggerak bagipara guru untuk apat bekerja lebih semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan sebagai pelatih agar peserta didik dapat tumbuh dan berkembang secara maksimal sesuai dengan amanah undang-undang pendidikan dimana siswa diharapkan dapat mandiri kreatif dan cerdas secara rasional dan spiritual.

Untuk itu guru harus senantiasa mendapat pelatihan agar motivasi kerja mereka terus diupdate. Tilaar (1999) mengatakan bahwa pelaksanaan *pre-service* dan *in-service* merupakan suatu upaya mengembangkan wawasan guru dalam menghadapi tantang zaman yang semakin kompleks,

sehingga motivasi kerja mereka tidak kendur atau melemah terutama dalam menghadapi suatu inovasi atau perubahan kebijakan pada salah satu aspek pendidikan.

3. Temuan Ketiga

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap hasil belajar. Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap hasil belajar sebesar 62,1% dengan koefisien korelasi sebesar 0,796. sedangkan sisanya sebesar 37,9% berasal dari faktor lain.

Hasil analisis regresi ganda memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja bila digabungkan akan memberikan pengaruh yang besar pada Komitmen Kerja Guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi yang ada di sekolah serta semakin baik Motivasi Kerja guru dalam bekerja, maka Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model akan semakin baik.

Soetjipto (1999) mengatakan bahwa untuk menjadi guru yang profesional harus didukung dengan suasana sekolah yang baik atau budaya organisasi sekolah yang mendukung serta motivasi kerja guru yang tinggi sehingga komitmen kinerja mereka dapat ditingkatkan atau meningkat.

Oleh karena itu, guru sebagai jabatan profesi harus senantiasa berkontribusi dalam menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif serta dapat meningkatkan motivasi kerja yang maksimal agar dapat melaksanakan tugas sebagai seorang guru dengan komitmen kerja yang tinggi yang datang dari dalam lubuk hati mereka sebagai panggilan jiwa dalam meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan di sekolah, apalagi di MAN 2 Model medan sebagai madrasah yang menjadi percontohan dalam mengembangkan mutu yang baik di kota medan khususnya atau di Sumatra utara pada umumnya.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dipersiapkan dan dirancang sedemikian rupa dengan tatacara penulisan ilmiah seperti yang digariskan dalam buku panduan penulisan tesis. Namun sebagai, manusia biasa yang tidak luput dari segala kealpaan, mungkin masih ditemukan berbagai kelemahan dalam penelitian ini, setidaknya ketidakmampuan peneliti untuk mengorganisasikan tulisan ini menjadi lebih baik, kemudian melaporkannya kepada pembaca dalam bentuk sebuah tulisan ilmiah. Bagi peneliti hal itu merupakan suatu hal yang sangat penting diakui, namun mudah-mudahan tidak mengurangi esensi dan keberatan penelitian ini.

Ada berbagai keterbatasan lain yang tidak dapat dihindari, terutama berkaitan dengan penelitian ini sebagai sebuah penelitian sosial. Keterbatasan itu antara lain:

1. Pendekatan penelitian kuantitatif memiliki keterbatasan dalam penggunaan alat ukur, terutama untuk mengukur pengetahuan yang begitu kompleks. Misalnya dalam menyusun kuesioner Budaya Organisasi, Motivasi Kerja. Kedua faktor ini diakui tentu tidak dapat menjangkau secara komprehensif komitmen Kerja Guru terhadap apa yang diteliti, hal ini mengingat pernyataan kuesioner yang sudah disusun berdasarkan kajian teoretis sifatnya masih terbatas sehingga tentu ada aspek-aspek lain yang tidak terwakili dan tidak terukur.
2. Dimungkinkannya terdapat unsur kemauan yang kurang atau responden ketika mengisi kuesioner baik itu untuk variabel X_1 , X_2 dan Y kurang serius, sehingga hasil yang didapat menjadi kabur. Oleh karena itu, diperlukan unsur kehati-hatian yang tinggi dalam menafsirkan data hasil penelitian.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 61,5%. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi guru, maka akan semakin baik pula komitmen kerjanya.

Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 14,8%. Hal ini berarti bahwa bila Motivasi Kerja guru dikembangkan secara serius akan meningkatkan Komitmen Kerja Guru.

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 63,4%. Hal ini berarti kedua faktor ini sangat menentukan baik tidaknya Komitmen Kerja Guru, bila kedua faktor ini baik maka Komitmen Kerja Guru akan semakin baik pula.

Jika variabel Motivasi Kerja dikontrol, maka variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 57%.

Jika variabel Budaya Organisasi dikontrol, maka variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 4,8%.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan. Oleh karena itu perlu lebih diperhatikan

variabel prediktor ini untuk ditingkatkan agar guru dapat bekerja secara optimal demi terlaksananya tujuan pendidikan yang telah digariskan.

Kecilnya kontribusi yang diberikan oleh variabel Motivasi Kerja berimplikasi bahwa dalam menjalankan tugasnya guru kurang memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang pernah mereka peroleh dari Motivasi Kerja yang diikuti. Hal ini berimplikasi kepada tidak optimalnya guru dalam merancang, melaksanakan dan menilai pembelajaran yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada kurang tercapainya pembelajaran atau dapat dikatakan bahwa pembelajaran yang dilakukan tidak efektif karena tidak mencapai sasaran yang diinginkan. Implikasi lainnya jika hal ini terus berlanjut adalah kepada produk yang dihasilkan akan rendah atau tidak bermutu yang pada gilirannya akan merendahkan kualitas pendidikan di daerah Kota Medan.

Begitu juga dengan Budaya Organisasi guru, walaupun secara umum Budaya Organisasi guru lebih baik pengaruhnya dibandingkan dengan Motivasi Kerja, namun Budaya Organisasi di sekolah tetap harus ditingkatkan. Karena jika Budaya Organisasi di sekolah menurun akan berimplikasi pada tidak maksimalnya guru dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhir akan berdampak negatif pada mutu pendidikan.

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja tidak diperhatikan oleh pihak-pihak terkait dengan baik maka dikhawatirkan peran, tanggung jawab dan fungsi guru tidak dapat terlaksana dengan baik pula. Hal ini akan berdampak pada mutu lulusan yang akan dihasilkan. Implikasi yang lebih jauh adalah apabila salah satu sub sistem pendidikan yang dijalankan tidak berjalan secara maksimal akan menyebabkan terganggunya sub sistem lainnya.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian di atas, maka disarankan kepada:

1. Kepala Kantor wilayah Sumatera Utara dan pihak pihak terkait untuk dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan Budaya Organisasi guru dan Motivasi Kerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi Komitmen Kerja Guru secara terus menerus. Evaluasi ini juga harus lebih ditekankan pada program Motivasi Kerja untuk guru yakni dengan cara tindak lanjut dari Motivasi Kerja yang dimiliki guru apakah mereka memiliki kemauan dan semangat dalam bekerja secara maksimal, kalau tidak maka perlu adanya reorientasi bagi guru-guru melalui seminar atau workshop yang tepat sasaran.
2. Kepala Madrasah juga hendaknya lebih menekankan pada koordinasi dan pengawasan kepada guru yang telah melaksanakan kerja dengan baik agar dapat berbagi pengalaman kepada para guru lainnya yang belum melaksanakan kerja secara maksimal.
3. Guru hendaknya tetap berusaha untuk meningkatkan Budaya Organisasi dengan cara terus menerus menambah pengetahuannya dan mengikuti perkembangan informasi serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam mendidik untuk menciptakan generasi yang lebih baik.
4. Komitmen Kerja Guru akan dapat lebih dirasakan bila Motivasi Kerja guru dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik.
5. Pembaca serta peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang Komitmen Kerja Guru yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner. 2013. *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Ahmad, A. Supriyono, W. 2004. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ambarita, Briner, dkk. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Anoraga, Pandi. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010. *DasarDasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Barry AL. Y. 1994. *Kamus Ilmiah Serapan*. Yogyakarta : Absolut.
- Colquit, Jason A. Jeffery A. LePine dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitmenin the Workplace*.New York: McGrawHill.
- Danim, Sudarman dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Visi dan Strategi Sukses Teknologi Situasi Krisis dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. 2010. *Belajar dan Mengajar*. Bandung : CV. Yrama Widya.
- Engkoswara. H. dan Komariah. Aan. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Fathurrohman. Pupuh, Suryana. Aa. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Fred Luthans.1995. *Organizational Behavior*.New York: McGraw-Hill Book Company.
- Stephen P. Robbins.1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Yusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, Aldine Publishing Company.
- Gibson.et.al. 1998. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kedelapan Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James, L, John, M. Ivancepich, James, H, D.Jr, 1993, *Organization and Process Structure Behavior Management, Terjemahan: Nunuk Andriani*, Jakarta : Bina Putra.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, Aldine Publishing Company.
- Graham V dan Michael Hogg. 1985. *Introduction to Social Psychology*. New York: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Pemikiran Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya Indra, Ardat. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Johanes Papu dalam Ambarita. 2014. *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini, 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis dan John W. Newstrom.1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga,op.cit.

- L. Tobing Lidya Afriani. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Medan Tebing Tinggi*. Disertasi. Medan Universitas Negeri Medan.
- Lumban Gaol. 2010. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Stres Terhadap Komitmen Guru*. Tesis. Medan: Universitas Negeri Medan
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Terjemahan. Yogyakarta: Andi
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Minner, John B. 1997. *Kebijakan dan Strategi Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Mintorogo, Antonius. 1997. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: STIA LAN.
- Muhaimin. H. Manajemen Pendidikan. 2012. *Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Moedjiarto. 2002. *Sekolah Unggul Metodologi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*, t.t : Jakarta: Duta Graha Pustaka.
- Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Judul Asli: A Handbook of Human Resources Management*; terjemahan Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999
- Nawawi, Hadari. 1983. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Gunung Agung
- Riduwan, 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies Applications San Diego*: Prentice Hall International, Inc

- Sardiman. 2005. *Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Syaiful Sagala. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Siahaan, Amiruddin. Hidayat, Rahmat. Rustam. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan : LPPPI
- Shihab, M Quraish, 2006. *Menabur Pesan Ilahi : Alqur'an dan Dinamika Kehidupan Masyarakat*. Jakarta Selatan: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Situmorang, Benyamin. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah (Studi Kasus pada SMK di Kota Medan)*. Disertasi. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Serdamayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sudjana, D. 2005. *Penilaian Dalam Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Fallah Production.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manager Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta: Radar Jaya
- Sukardi. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Edisi Ketiga, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Suhar Putra Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Repika Aditama

- Sumarno.2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Paguyangan Kabupaten Brebes, Semarang*: Pascasarjana Universitas Negeri Semarang
- Sutrisno.2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Sudarwan. Danim. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. B.1997. *Manajemen dan Persaingan Bisnis: Budaya Perusahaan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Stephen P. Robbins.1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Yusuf Udaya. Jakarta:
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. 1999.*Manajemen. Diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh T. Hermaya*. Jakarta: Prenhallindo.
- Steers, Richard M., Porter, Lyman W. 1987.*Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: PrenticeHall International Inc.
- Terry, George R. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen, terj. J. Smith D. F.M.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wahdjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Winataputra, Udin S. 2007. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Universitas terbuka
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta
- Yulk, Gary A. 2003. *Leadership in Organization, Fourth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Zamroni, Ph.D. 2013. *Manajemen Pendidikan Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ombak (Anggota IKAPI).

[Http://scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id)

[Http://sciencedirect.com](http://sciencedirect.com)

[Http://journals.sagepub](http://journals.sagepub)

[Http://www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

LAMPIRAN

Lampiran : 1

INSTRUMEN ANGKET

Kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini. Angket ini dibuat untuk mengetahui tentang Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Kami mengucapkan terima kasih atas waktu dan pemikiran yang telah diberikan dalam mengisi kuesioner ini.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah pernyataan berikut dengan teliti, kemudian tentukan jawaban yang Anda anggap sesuai dengan situasi sebenarnya, dengan memberikan tanda centeng (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia, yaitu Selalu = SL, Sering =SR, Kadang-Kadang = KK, Jarang = JR, Tidak Pernah = TP.

Angket mohon diisi di saat waktu luang dan tidak tergesa-gesa. Angket ini tidak ada hubungannya dengan penilaian terhadap kinerja Bapak/Ibu Guru.

1. Variable Budaya Organisasi (X1)

Istrumen Angket Budaya Organisasi

Istrumen Angket Budaya Organisasi dibuat dalam bentuk tertutup dengan lima pilihan jawaban yaitu: (1) Selalu (SL), (2) Sering (SR), (3) Kadang-Kadang (KK), (4) Jarang (JR), dan (5) Tidak Pernah (TP). Isilah pernyataan-pernyataan ini di bawah sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya.

No.	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya senantiasa mencari cara-cara kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kemajuan sekolah.					
2	Upaya untuk memberikan kepuasan kepada para siswa, orang tua maupun masyarakat merupakan dasar dan keyakinan saya sebagai guru melaksanakan tugas.					
3	Saya merasa peraturan disiplin telah ngacu pada budaya disiplin organisasi yang diharapkan.					
4	Bersama rekan guru, saya juga siap menanggapi secara positif terhadap setiap keluhan yang dilontarkan oleh siswa, orang tua maupun masyarakat.					
5	Saya turut serta mengusulkan perbaikan lingkungan sekolah seperti perabot sekolah, tata tertib sekola, dan lain-lain.					
6	Saya dilibatkan dalam pembuatan kurikulum sekolah.					
7	Saya harus menegakkan aturan dan disiplin sekolah.					
8	Tugas dan kewajiban guru harus saya lakukan dengan baik.					
9	Saya dapat berkomunikasi dan bergaul dengan baik sesama rekan					

	sejawat, pegawai, kepala sekolah dan siswa.					
10	Saya harus menciptakan kerjasama dengan semua warga sekolah.					
11	Saya bekerja dengan jujur walaupun tidak diawasi oleh pemimpin.					
12	Saya tidak pernah diikutsertakan membuat keputusan dalam penentuan peralatan sekolah yang paling dibutuhkan sesuai materi bahan ajar yang diajarkan kepada siswa.					
13	Ruang kantor guru sekarang ini kurang kondusif.					
14	Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan guru jika memang diperlukan dan tidak menyalahi peraturan.					
15	Saya percaya bahwa pekerjaan yang saya lakukan dengan sepenuh hati akan membawa hasil yang baik demi peningkatan mutu sekolah.					
16	Agar mutu pendidikan disekolah dapat tercapai dengan baik, maka secara terus menerus saya melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi.					
17	Saya hadir dan meninggalkan sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
18	Saya tidak mau diganggu dengan urus sekolah jika jam kerja sudah berakhir.					
19	Aturan yang berlaku di sekolah memberikan pengaruh yang cukup berarti bagi keteraturan di sekolah.					
20	Saya memakai pakaian dinas seragam pada hari yang telah ditentukan.					

21	Seragam yang saya kenakan membuat saya bangga.					
22	Saya menoleh ketika dimintai untuk menjadi panitia.					
23	Tanggung jawab terhadap pekerjaan saya, tertulis secara jelas dan spesifik pada tupoksi.					
24	Saya menjalani kerjasama dengan semua guru yang ada tanpa pandang bulu di sekolah					
25	Suasana kekeluargaan berjalan seperti biasa dan monoton.					
26	Saya berusaha membantu teman kerja yang membutuhkan pertolongan					
27	Keberadaan aturan yang berlaku di sekolah menjadikan saya merasa nyaman dalam bekerja					
28	Kami pergi bersama-sama jika ada acara di rumah teman sejawat.					
29	Meskipun sedang tidak di tempat kerja, saya masih memikirkan tugas-tugas sekolah yang perlu dikerjakan di sekolah.					
30	Saya tidak keberatan menambah waktu untuk menyelesaikan tugas sampai selesai					
31	Saya menjalankan segala petunjuk-petunjuk dan peraturan yang berlaku di sekolah terhadap diri sendiri					
32	Saya menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi yang ada					
33	Saya memahami tujuan dan sasaran tugas dengan penempatan tugas yang sesuai dengan keahlian saya					
34	Saya bekerja sesuai dengan urutan tugas yang telah ditentukan					
35	Saya melaksanakan tugas di sekolah sesuai dengan tanggung jawab yang					

	diberikan selaku guru					
36	Tolong menolong sesama warga sekolah sudah berjalan dengan baik.					
37	Saya melakukan remedial kepada siswa yang belum melampaui Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)					
38	Saya memberikan masukan kepada sekolah untuk mencapai tujuan, walaupun tidak mendapat tugas tambahan.					
39	Hubungan baik dengan kepala sekolah dan sesama rekan guru selalu saya jaga					
40	Saya mengutamakan kepentingan orang lain dari pada kepentingan diri sendiri.					
41	Dalam melakukan pekerjaan saya saling menolong dengan sesama rekan kerja					

2. Variable Motivasi Kerja (X2)

Istrumen Angket Motivasi Kerja

Istrumen Angket Motivasi Kerja dibuat dalam bentuk tertutup dengan lima pilihan jawaban yaitu: (1) Selalu (SL), (2) Sering (SR), (3) Kadang-Kadang (KK), (4) Jarang (JR), dan (5) Tidak Pernah (TP). Isilah pernyataan-pernyataan ini di bawah sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya.

No.	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
1.	Saya menentukan tingkat pencapaian hasil belajar siswa secara keseluruhan					
2.	Saya senang dan rela menggantikan masuk kelas pada jam pelajaran rekan guru yang berhalangan (tidak hadir)					
3.	Saya mempersiapkan pemberangkatan pembelajaran secara mandiri dan menyimpannya dalam bentuk sofwer komputer					
4.	Saya terbuka dan jujur mengatakan alasan terlambat datang ke sekolah kepada Kepala Sekolah					
5.	Saya siap melayani siswa pada jam istirahat					
6.	saya terbuka berkerjasama dengan rekan guru dan kepala sekolah					
7.	Bahan ajar yang saya siapkan tidak perlu disimpan dengan baik					
8.	Saya tetap semangat walaupun gagal dalam pekerjaanku					

9.	Saya kurang demokratis dalam pengambilan keputusan dalam kapasitas saya sebagai guru					
10.	Melihat siswa semangat dalam belajar saya menjadi terpicu untuk mengajar lebih baik.					
11.	Usaha dan kerja keras saya tanpa kena lelah dalam mendampingi siswa mendapat pujian dari pimpinan.					
12.	Saya senang melakukan penilaian yang objektif terhadap hasil belajar siswa					
13.	Saya berusaha untuk tidak terlambat datang mengajar					
14.	Dalam melakukan pekerjaan, saya berupaya mencapai hasil maksimal					
15.	Saya berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai sukses					
16.	Saya akan merasa kecewa bila siswa belum banyak menguasai materi ajar					
17.	Saya bahwa menyakini bahwa tugas mengajar sebagai guru bukan hanya tanggung jawab pada siswa tetapi juga pada Tuhan					
18.	Saya akan meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam mengajar					
19.	Saya menjalankan tugas-tugas keseharian sesuai dengan kemampuan yang ada					
20.	Saya membicarakan kesulitan dalam pengelolaan kelas dengan rekan guru					

	lainnya.					
21.	Prilaku kepala sekolah membuat saya tidak semangot dalam bekerja.					
22.	Meyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efesien					
23.	Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan konsisten dan bertanggung-jawab					
24.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan yang diharapkan					
25.	Saya menunda penyelesaian pekerjaan apabila pemimpin kurang kepeduliannya terhadap prestasi bawahannya.					
26.	Saya bersedia jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin					
27.	Saya bersemangat melaksanakan tugas sebagai guru					
28.	Saya tidak bergairah untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
29.	Saya senang berkompetensi secara sehat dalam bekerja untuk memperoleh kesuksesan					
30	Keikhlasan menjadi penyemangat dalam bekerja lebih baik.					
31	Saya akan berkerja dengan penuh bertanggung-jawab apabila ada kepedulian pimpinan terhadap prestasi					

	kerja bawahannya.					
32	Saya menyukai tugas yang penuh tantangan					
33	Saya tidak perlu pujian dalam bekerja karena pekerjaan adalah ibadah.					
34.	Saya berusaha menghindar dari tugas yang mengandung resiko, meski tugas itu merupakan tugas utama					

3. Variable Komitmen Kerja (Y)

Istrumen Angket Komitmen Kerja

Istrumen Angket Komitmen Kerja dibuat dalam bentuk tertutup dengan lima pilihan jawaban yaitu: (1) Selalu (SL), (2) Sering (SR), (3) Kadang-Kadang (KK), (4) Jarang (JR), dan (5) Tidak Pernah (TP). Isilah pernyataan-pernyataan ini di bawah sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya.

No.	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
1.	Saya senang menghabiskan waktu saya dalam kehidupan karir saya sebagai seorang guru					
2.	Waktu saya tercurah hanya untuk memikirkan karir sebagai guru					
3	Saya mencari pekerjaan sampingan di luar dari profesi saya sebagai guru					
4.	Saya tetap mengajar walaupun badan saya kurang sehat					
5.	Saya akan tetap hadir untuk mengajar walaupun pada waktu yang bersamaan ada acara keluarga					
6.	Saya merasa menyesal ketika saya tidak dapat memberikan yang terbaik untuk sekolah					
7	Ada keinginan untuk beralih profesi ketika gaji yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhan saya					

8.	Saya bersedia mengajar di luar jam pelajaran saya bila sekolah membutuhkan					
9.	Saya membuka diri kalau ada siswa yang ingin belajar tambahan di luar jam mengajar.					
10.	Sudah tekad saya bahwa sekolah ini adalah wadah yang paling tepat bagi pengabdian saya kepada masyarakat dan bangsa					
11.	Saya terlebih dahulu menyelesaikan tugas mengajar baru menyelesaikan kepentingan pribadi					
12.	Saya merasa tempat tugas saya sekarang merupakan yang terbaik					
	Saya turut serta berpartisipasi dalam panitia di sekolah					
13.	Saya tidak peduli terhadap perkembangan sekolah tempat saya mengajar					
14.	Maju mundurnya sekolah saya serahkan kepada kepala sekolah					
15.	Saya hadir dalam setiap rapat dewan guru					
16.	Saya tidak hadir rapat dewan karena bagi saya tidak terlalu penting					
17.	Saya bekerjasama dengan rekan yang lain agar tambah semangat					

18.	Dalam bekerja saya tidak tergantung dengan teman sejawat.					
19.	Saya terlebih dulu menyelesaikan tugas mengajar baru kemudian menyelesaikan kepentingan pribadi					
20.	Saya bersedia memberikan jam tambahan kepada siswa yang mengikuti olimpiade					
21.	Saya sanggup berusaha lebih keras untuk membuat sekolah lebih maju					
22.	Saya merasa bahwa profesi guru adalah pekerjaan yang mulia					
23.	Imbalan yang saya dapatkan sebagai seorang guru membuat saya tidak semangat dalam mengajar.					
24.	Saya tidak yakin jika sekarang ini masih ada tanggapan yang menyatakan bahwa guru adalah pegawai pemerintah yang rendah					
25.	Dalam bermasyarakat saya menjaga etika sebagai seorang guru					
26.	Saya bangga memakai pakaian dinas/seragam yang telah yang ditentukan oleh sekolah					
27.	Saya kecewa ketika sekolah memberikan tugas yang tidak					

	sesuai dengan kompetensi saya					
28.	Saya tidak tertarik untuk ikut pemilihan guru teladan, yang penting saya terus bekerja.					
29.	Saya turut serta berpartisipasi dalam kepanitian di sekolah					
30.	Saya turut serta berpartisipasi dalam kepanitian disekolah.					
31	Saya merasakan tempat tugas saya sekarang merupakan yang terbaik					
32	Saya keberatan menerima tugas tambahan yang diberikan oleh atasan					
33	Saya sanggup berusaha lebih keras untuk membuat sekolah ini lebih maju					
34	Saya merasa bahwa profesi guru adalah pekerjaan yang kurang menjanjikan dalam hal ekonomi.					
35	Saya merasa profesi guru tidak dihargai.					

10	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	
11	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	4	5	4	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
23	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4		

25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
26	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	
27	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	4	5	4	4	
28	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	
29	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	2	5	4	3	4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	2	5	4	4	3	4	3	4	
30	5	5	5	4	5	2	2	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

N O . R E S P	B T R 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3																																							
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

VARIABEL KOMITMEN KERJA GURU (Y)

N O . R E S P	B T R 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 																															
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1 0	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
1 1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
1 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
1 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1 5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
1 6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1 8	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4

1 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
2 0	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
2 1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
2 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2 3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
2 4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
2 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2 6	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
2 7	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4

HASIL UJICOB KUESIONER

UJI VALIDITAS RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR1	173.93	429.857	.548	.960
BTR2	173.97	429.551	.629	.959
BTR3	174.33	409.678	.817	.958
BTR4	173.97	427.206	.733	.959
BTR5	173.87	431.016	.549	.960
BTR6	173.97	429.551	.480	.960
BTR7	174.10	429.748	.437	.960
BTR8	173.93	429.857	.548	.960
BTR9	174.07	430.271	.516	.960
BTR10	173.97	429.551	.629	.959

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR11	174.17	413.523	.775	.958
BTR12	174.37	423.551	.643	.959
BTR13	174.30	420.838	.623	.959
BTR14	174.00	436.552	.214	.961
BTR15	173.97	427.206	.733	.959
BTR16	174.33	409.678	.817	.958
BTR17	174.03	427.895	.596	.959
BTR18	173.97	429.551	.629	.959
BTR19	174.17	413.523	.775	.958
BTR20	174.40	419.007	.661	.959
BTR21	174.07	417.789	.728	.959
BTR22	174.27	416.823	.795	.958
BTR23	174.40	416.800	.795	.958
BTR24	174.20	417.200	.752	.958
BTR25	174.33	410.437	.747	.958
BTR26	174.50	430.810	.372	.960
BTR27	174.53	427.223	.408	.960
BTR28	174.37	425.620	.514	.960
BTR29	174.33	431.195	.384	.960
BTR30	174.43	420.461	.706	.959
BTR31	174.30	420.838	.623	.959

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR32	173.97	429.551	.629	.959
BTR33	174.03	431.826	.413	.960
BTR34	173.97	429.551	.629	.959
BTR35	174.30	420.838	.623	.959
BTR36	174.17	413.523	.775	.958
BTR37	174.37	423.551	.643	.959
BTR38	174.30	420.838	.623	.959
BTR39	174.33	410.437	.747	.958
BTR40	174.50	430.810	.372	.960
BTR41	173.83	446.144	-.078	.962
BTR42	174.37	425.620	.514	.960
BTR43	174.33	431.195	.384	.960

RELIABILITY

```

/VARIABLES=BTR1 BTR2 BTR3 BTR4 BTR5 BTR6 BTR7 BTR8 BTR9
BTR10 BTR11 BTR12 BTR13 BTR15 BTR16 BTR17 BTR18 BTR19 BTR20
BTR21 BTR22 BTR23 BTR24 BTR25 BTR26 BTR27 BTR28 BTR29 BTR30
BTR31 BTR32 BTR33 BTR34 BTR35 BTR36 BTR37 BTR38 BTR39 BTR40
BTR42 BTR43

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR1	165.10	424.507	.538	.963
BTR2	165.13	424.189	.619	.962
BTR3	165.50	403.638	.832	.961
BTR4	165.13	421.775	.726	.962
BTR5	165.03	425.689	.537	.963
BTR6	165.13	424.051	.477	.963
BTR7	165.27	424.064	.440	.963
BTR8	165.10	424.507	.538	.963
BTR9	165.23	424.944	.505	.963
BTR10	165.13	424.189	.619	.962
BTR11	165.33	408.230	.770	.961
BTR12	165.53	417.568	.656	.962
BTR13	165.47	415.154	.627	.962
BTR15	165.13	421.775	.726	.962
BTR16	165.50	403.638	.832	.961

BTR17	165.20	422.234	.598	.962
BTR18	165.13	424.189	.619	.962
BTR19	165.33	408.230	.770	.961
BTR20	165.57	413.909	.649	.962
BTR21	165.23	411.564	.748	.961
BTR22	165.43	410.875	.808	.961
BTR23	165.57	411.220	.797	.961
BTR24	165.37	411.275	.764	.961
BTR25	165.50	404.466	.759	.961
BTR26	165.67	425.264	.370	.963
BTR27	165.70	421.459	.413	.963
BTR28	165.53	420.257	.507	.963
BTR29	165.50	425.845	.375	.963
BTR30	165.60	414.110	.732	.962
BTR31	165.47	415.154	.627	.962
BTR32	165.13	424.189	.619	.962
BTR33	165.20	426.441	.405	.963
BTR34	165.13	424.189	.619	.962
BTR35	165.47	415.154	.627	.962
BTR36	165.33	408.230	.770	.961
BTR37	165.53	417.568	.656	.962
BTR38	165.47	415.154	.627	.962
BTR39	165.50	404.466	.759	.961
BTR40	165.67	425.264	.370	.963

BTR42	165.53	420.257	.507	.963
BTR43	165.50	425.845	.375	.963

RELIABILITY

```

/VARIABLES=BTR1 BTR2 BTR3 BTR4 BTR5 BTR6 BTR7 BTR8 BTR9
BTR10 BTR11 BTR12 BTR13 BTR14 BTR15 BTR16 BTR17 BTR18 BTR19
BTR20 BTR21 BTR22 BTR23 BTR24 BTR25 BTR26 BTR27 BTR28 BTR29
BTR30 BTR31 BTR32 BTR33 BTR34 BTR35 BTR36 BTR37 BTR38 BTR39
BTR40 BTR41 BTR42

```

```

BTR43

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

UJI VALIDITAS RELIABILITAS MOTIVASI KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR1	173.17	482.489	.538	.966
BTR2	173.20	482.372	.609	.965
BTR3	173.57	459.909	.839	.964
BTR4	173.20	479.614	.724	.965
BTR5	173.10	483.748	.537	.966
BTR6	173.20	482.234	.470	.966
BTR7	173.33	482.368	.429	.966
BTR8	173.17	482.489	.538	.966
BTR9	173.30	483.114	.499	.966
BTR10	173.20	482.372	.609	.965
BTR11	173.40	464.524	.785	.965
BTR12	173.60	475.214	.653	.965
BTR13	173.53	472.533	.626	.965
BTR14	173.67	470.920	.746	.965
BTR15	173.20	479.614	.724	.965

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR16	173.57	459.909	.839	.964
BTR17	173.27	480.271	.591	.965
BTR18	173.20	482.372	.609	.965
BTR19	173.40	464.524	.785	.965
BTR20	173.63	470.723	.661	.965
BTR21	173.30	468.493	.753	.965
BTR22	173.50	467.707	.815	.964
BTR23	173.63	468.378	.796	.965
BTR24	173.43	468.047	.773	.965
BTR25	173.57	460.737	.767	.965
BTR26	173.73	483.513	.364	.966
BTR27	173.77	479.289	.412	.966
BTR28	173.60	478.248	.500	.966
BTR29	173.57	484.047	.372	.966
BTR30	173.67	470.920	.746	.965
BTR31	173.53	472.533	.626	.965
BTR32	173.20	482.372	.609	.965
BTR33	173.27	484.340	.412	.966
BTR34	173.20	482.372	.609	.965
BTR35	173.53	472.533	.626	.965
BTR36	173.40	464.524	.785	.965

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR37	173.60	475.214	.653	.965
BTR38	173.53	472.533	.626	.965
BTR39	173.57	460.737	.767	.965
BTR40	173.73	483.513	.364	.966
BTR41	173.40	464.524	.785	.965
BTR42	173.60	478.248	.500	.966
BTR43	173.57	484.047	.372	.966

GET

FILE='D:\1. Thesis Bimbinngan\Linda Rahayu\ANGKET Y.sav'.

DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE DataSet2.

DATASET ACTIVATE DataSet2.

SAVE OUTFILE='D:\1. Thesis Bimbinngan\Linda Rahayu\ANGKET X2.sav'

/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE DataSet3.

DATASET CLOSE DataSet2.

RELIABILITY

/VARIABLES=BTR1 BTR2 BTR3 BTR4 BTR5 BTR6 BTR7 BTR8 BTR9
BTR10 BTR11 BTR12 BTR13 BTR14 BTR15 BTR16 BTR17 BTR18 BTR19
BTR20 BTR21 BTR22 BTR23 BTR24 BTR25 BTR26 BTR27 BTR28 BTR29
BTR30 BTR31 BTR32 BTR33 BTR34 BTR35 BTR36

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

UJI VALIDITAS RELIABILITAS KOMITMEN KERJA GURU (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR1	145.77	293.151	.589	.954
BTR2	145.80	292.441	.701	.954
BTR3	145.80	291.683	.741	.953
BTR4	145.70	294.838	.556	.954
BTR5	145.93	294.133	.427	.955
BTR6	145.77	293.151	.589	.954
BTR7	145.90	294.231	.521	.954
BTR8	146.00	280.207	.785	.953
BTR9	146.20	289.959	.596	.954
BTR10	145.80	291.683	.741	.953
BTR11	146.17	278.075	.795	.952
BTR12	145.87	292.740	.579	.954
BTR13	145.80	292.441	.701	.954

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR14	146.00	280.207	.785	.953
BTR15	146.23	284.599	.675	.953
BTR16	145.90	284.300	.718	.953
BTR17	146.10	284.438	.750	.953
BTR18	146.23	284.530	.747	.953
BTR19	146.03	284.033	.735	.953
BTR20	146.17	278.764	.723	.953
BTR21	146.70	304.079	.025	.959
BTR22	146.37	293.413	.356	.956
BTR23	146.20	291.683	.471	.955
BTR24	146.17	295.661	.361	.956
BTR25	146.13	287.085	.603	.954
BTR26	145.80	292.441	.701	.954
BTR27	145.87	295.430	.421	.955
BTR28	145.80	292.441	.701	.954
BTR29	146.00	280.207	.785	.953
BTR30	146.13	287.085	.603	.954
BTR31	145.80	292.441	.701	.954
BTR32	145.77	293.151	.589	.954
BTR33	146.20	291.683	.471	.955
BTR34	146.13	287.085	.603	.954

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR35	145.80	292.441	.701	.954
BTR36	145.80	292.441	.701	.954

RELIABILITY

/VARIABLES=BTR1 BTR2 BTR3 BTR4 BTR5 BTR6 BTR7 BTR8 BTR9
 BTR10 BTR11 BTR12 BTR13 BTR14 BTR15 BTR16 BTR17 BTR18 BTR19
 BTR20 BTR22 BTR23 BTR24 BTR25 BTR26 BTR27 BTR28 BTR29 BTR30
 BTR31 BTR32 BTR33 BTR34 BTR35 BTR36

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR1	142.30	291.114	.593	.958
BTR2	142.33	290.506	.700	.958
BTR3	142.33	289.816	.737	.958
BTR4	142.23	292.806	.560	.958
BTR5	142.47	292.189	.427	.959
BTR6	142.30	291.114	.593	.958
BTR7	142.43	291.909	.538	.959
BTR8	142.53	278.257	.786	.957
BTR9	142.73	287.857	.602	.958
BTR10	142.33	289.816	.737	.958
BTR11	142.70	276.079	.798	.957
BTR12	142.40	290.662	.585	.958
BTR13	142.33	290.506	.700	.958
BTR14	142.53	278.257	.786	.957
BTR15	142.77	283.082	.661	.958
BTR16	142.43	282.116	.727	.957
BTR17	142.63	282.378	.756	.957
BTR18	142.77	282.254	.760	.957
BTR19	142.57	281.840	.744	.957
BTR20	142.70	276.976	.719	.957
BTR22	142.90	291.403	.358	.960

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BTR23	142.73	289.857	.466	.959
BTR24	142.70	293.734	.360	.960
BTR25	142.67	285.126	.604	.958
BTR26	142.33	290.506	.700	.958
BTR27	142.40	293.697	.411	.959
BTR28	142.33	290.506	.700	.958
BTR29	142.53	278.257	.786	.957
BTR30	142.67	285.126	.604	.958
BTR31	142.33	290.506	.700	.958
BTR32	142.30	291.114	.593	.958
BTR33	142.73	289.857	.466	.959
BTR34	142.67	285.126	.604	.958
BTR35	142.33	290.506	.700	.958
BTR36	142.33	290.506	.700	.958


```

.....
  B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B B
  t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t t
  r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r r

4
8 2 1 2 4 1 4 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4

4
9 2 1 1 1 1 1 2 2 3 2 4 3 3 4 3 3 5 5 3 4 4 2 3 4 3 2 4 4 3 3 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 3

5
0 2 1 2 1 3 1 2 4 5 5 5 4 5 5 4 2 5 5 3 4 5 2 3 4 3 2 1 3 5 5 1 4 4 3 4 5 5 3 3 5 4

5
1 2 1 1 1 1 1 1 1 3 2 4 3 3 4 4 3 5 5 3 4 4 2 3 4 3 2 4 4 3 3 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 3

5
2 4 3 3 3 3 2 3 4 4 3 4 3 3 4 4 3 5 5 3 4 4 2 3 4 3 2 4 4 3 3 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4

5
3 2 1 1 1 5 2 4 4 5 5 5 5 5 5 4 3 3 4 5 5 5 3 5 5 5 5 3 5 5 3 5 3 4 4 5 5 4 5 4 4 5 5

5
4 3 2 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 4 4 3 4 5 3 4 4 4 4 3 4 4 1 4 4 4 3 3 4 3 4 3 3 4 4

5
5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 1 3 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5 3 4 1 5 4 4 5 1 5 4 5 5 4

```


VARIABEL KOMITMEN KERJA GURU (Y)

R s p	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B			
	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B				
	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr				
															1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	
2	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	
3	5	3	5	1	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	1	5	3	3	2	2	5	3	5	5	3	3	
4	3	5	1	3	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	2	2	4	2	2	4	5	5	
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
6	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4	3	5	4	5	2	2	3	4	5	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	
7	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4
8	5	3	5	1	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	
9	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	3	2	1	4	2	1	4	1	1	2	4	1	

[illegible]

DATA HASIL PENELITIAN

N0	BUDAYA ORGANISASI (X₁)	MOTIVASI KERJA (X₂)	KOMITMEN KERJA Guru (Y)
1	177	99	147
2	175	102	146
3	140	140	135
4	142	130	136
5	178	156	140
6	147	132	123
7	151	138	150
8	166	129	136
9	102	109	122
10	150	133	123
11	140	128	129
12	180	110	150
13	185	152	157
14	156	118	141
15	155	124	134
16	137	134	132
17	160	123	135
18	127	122	118
19	137	121	130

N0	BUDAYA ORGANISASI (X₁)	MOTIVASI KERJA (X₂)	KOMITMEN KERJA Guru (Y)
20	170	111	128
21	129	122	122
22	148	159	134
23	131	129	126
24	141	131	130
25	140	138	140
26	181	125	150
27	134	126	137
28	133	120	137
29	161	135	144
30	124	121	114
31	179	130	137
32	157	137	132
33	170	140	153
34	188	142	151
35	170	163	140
36	123	125	118
37	161	128	135
38	154	121	138
39	148	127	131
40	142	132	135

N0	BUDAYA ORGANISASI (X₁)	MOTIVASI KERJA (X₂)	KOMITMEN KERJA Guru (Y)
41	165	149	136
42	164	153	143
43	162	154	143
44	170	122	138
45	169	148	154
46	149	133	141
47	137	124	130
48	139	124	131
49	126	122	114
50	142	103	124
51	125	122	125
52	144	122	136
53	166	152	142
54	140	127	128
55	176	140	150
56	184	140	161
57	119	113	112
58	142	142	134
59	141	132	148
60	166	141	152

Perhitungan Statistik Dasar

Statistics

	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Komitmen Kerja Guru (Y)
N	Valid 60	60	60
	Missing 0	0	0
Mean	151.9167	130.4167	135.9667
Median	149.5000	129.0000	136.0000
Mode	140.00 ^a	122.00	135.00 ^a
Std. Deviation	19.36736	13.96035	11.11262
Variance	375.095	194.891	123.490
Range	86.00	64.00	49.00
Minimum	102.00	99.00	112.00
Maximum	188.00	163.00	161.00
Sum	9115.00	7825.00	8158.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Budaya Organisasi (X₁)

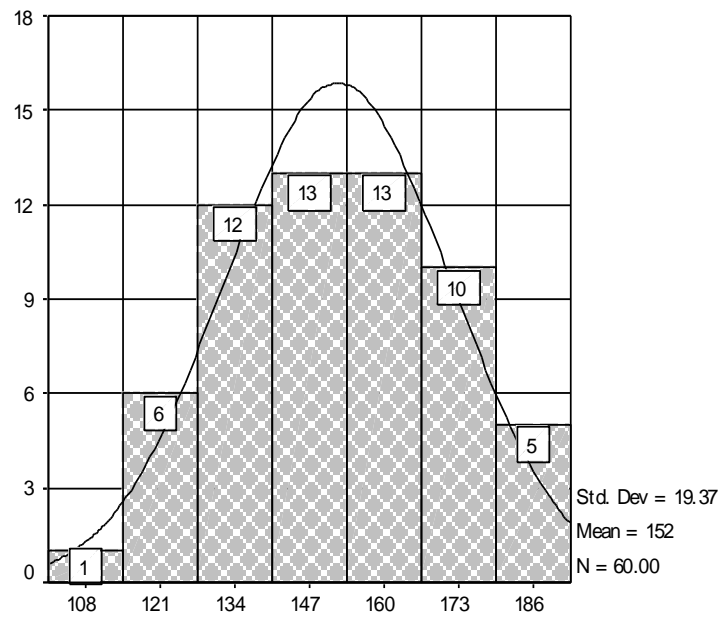
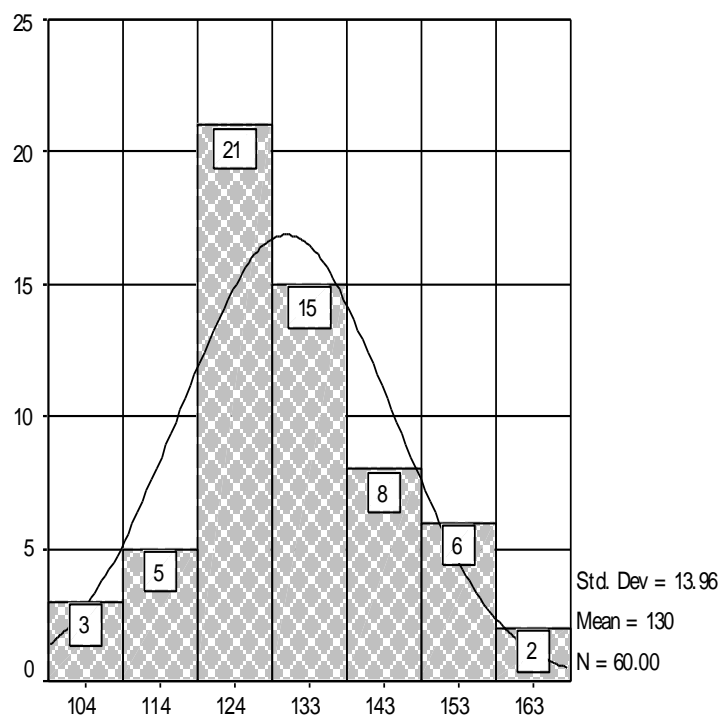
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	102.0	1	1.7	1.7	1.7
	119.0	1	1.7	1.7	3.3
	123.0	1	1.7	1.7	5.0
	124.0	1	1.7	1.7	6.7
	125.0	1	1.7	1.7	8.3
	126.0	1	1.7	1.7	10.0
	127.0	1	1.7	1.7	11.7
	129.0	1	1.7	1.7	13.3
	131.0	1	1.7	1.7	15.0
	133.0	1	1.7	1.7	16.7
	134.0	1	1.7	1.7	18.3
	137.0	3	5.0	5.0	23.3
	139.0	1	1.7	1.7	25.0
	140.0	4	6.7	6.7	31.7
	141.0	2	3.3	3.3	35.0
	142.0	4	6.7	6.7	41.7
	144.0	1	1.7	1.7	43.3
	147.0	1	1.7	1.7	45.0
	148.0	2	3.3	3.3	48.3
	149.0	1	1.7	1.7	50.0
	150.0	1	1.7	1.7	51.7
	151.0	1	1.7	1.7	53.3
	154.0	1	1.7	1.7	55.0
	155.0	1	1.7	1.7	56.7
	156.0	1	1.7	1.7	58.3
	157.0	1	1.7	1.7	60.0
	160.0	1	1.7	1.7	61.7
	161.0	2	3.3	3.3	65.0
	162.0	1	1.7	1.7	66.7
	164.0	1	1.7	1.7	68.3
	165.0	1	1.7	1.7	70.0
	166.0	3	5.0	5.0	75.0
	169.0	1	1.7	1.7	76.7
	170.0	4	6.7	6.7	83.3
	175.0	1	1.7	1.7	85.0
	176.0	1	1.7	1.7	86.7
	177.0	1	1.7	1.7	88.3
	178.0	1	1.7	1.7	90.0
	179.0	1	1.7	1.7	91.7
	180.0	1	1.7	1.7	93.3
	181.0	1	1.7	1.7	95.0
	184.0	1	1.7	1.7	96.7
	185.0	1	1.7	1.7	98.3
	188.0	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA (X₂)

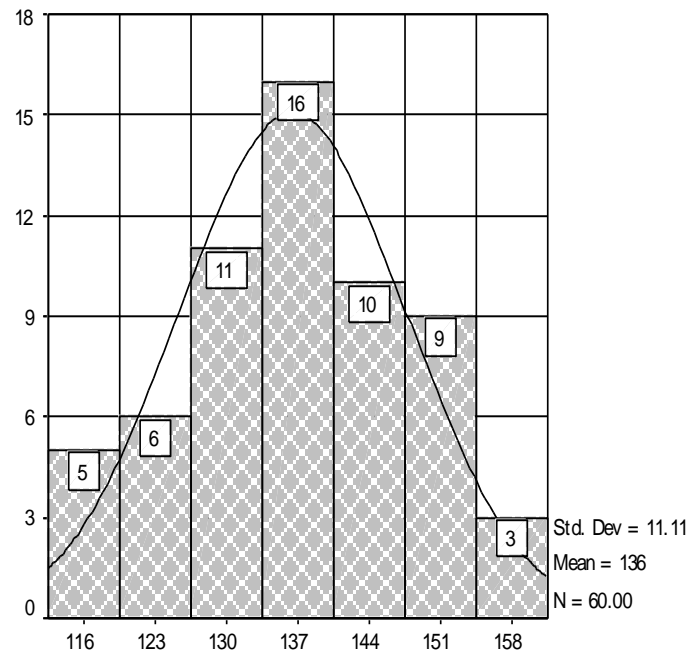
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	99.00	1	1.7	1.7	1.7
	102.0	1	1.7	1.7	3.3
	103.0	1	1.7	1.7	5.0
	109.0	1	1.7	1.7	6.7
	110.0	1	1.7	1.7	8.3
	111.0	1	1.7	1.7	10.0
	113.0	1	1.7	1.7	11.7
	118.0	1	1.7	1.7	13.3
	120.0	1	1.7	1.7	15.0
	121.0	3	5.0	5.0	20.0
	122.0	6	10.0	10.0	30.0
	123.0	1	1.7	1.7	31.7
	124.0	3	5.0	5.0	36.7
	125.0	2	3.3	3.3	40.0
	126.0	1	1.7	1.7	41.7
	127.0	2	3.3	3.3	45.0
	128.0	2	3.3	3.3	48.3
	129.0	2	3.3	3.3	51.7
	130.0	2	3.3	3.3	55.0
	131.0	1	1.7	1.7	56.7
	132.0	3	5.0	5.0	61.7
	133.0	2	3.3	3.3	65.0
	134.0	1	1.7	1.7	66.7
	135.0	1	1.7	1.7	68.3
	137.0	1	1.7	1.7	70.0
	138.0	2	3.3	3.3	73.3
	140.0	4	6.7	6.7	80.0
	141.0	1	1.7	1.7	81.7
	142.0	2	3.3	3.3	85.0
	148.0	1	1.7	1.7	86.7
	149.0	1	1.7	1.7	88.3
	152.0	2	3.3	3.3	91.7
	153.0	1	1.7	1.7	93.3
	154.0	1	1.7	1.7	95.0
	156.0	1	1.7	1.7	96.7
	159.0	1	1.7	1.7	98.3
	163.0	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KOMITMEN KERJA GURU (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	112.0	1	1.7	1.7	1.7
	114.0	2	3.3	3.3	5.0
	118.0	2	3.3	3.3	8.3
	122.0	2	3.3	3.3	11.7
	123.0	2	3.3	3.3	15.0
	124.0	1	1.7	1.7	16.7
	125.0	1	1.7	1.7	18.3
	126.0	1	1.7	1.7	20.0
	128.0	2	3.3	3.3	23.3
	129.0	1	1.7	1.7	25.0
	130.0	3	5.0	5.0	30.0
	131.0	2	3.3	3.3	33.3
	132.0	2	3.3	3.3	36.7
	134.0	3	5.0	5.0	41.7
	135.0	4	6.7	6.7	48.3
	136.0	4	6.7	6.7	55.0
	137.0	3	5.0	5.0	60.0
	138.0	2	3.3	3.3	63.3
	140.0	3	5.0	5.0	68.3
	141.0	2	3.3	3.3	71.7
	142.0	1	1.7	1.7	73.3
	143.0	2	3.3	3.3	76.7
	144.0	1	1.7	1.7	78.3
	146.0	1	1.7	1.7	80.0
	147.0	1	1.7	1.7	81.7
	148.0	1	1.7	1.7	83.3
	150.0	4	6.7	6.7	90.0
	151.0	1	1.7	1.7	91.7
	152.0	1	1.7	1.7	93.3
	153.0	1	1.7	1.7	95.0
	154.0	1	1.7	1.7	96.7
	157.0	1	1.7	1.7	98.3
	161.0	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Histogram**Budaya Organisasi**

Motivasi Kerja



Komitmen kerja guru

UJI PERSYARATAN ANALISIS

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Komitmen Kerja Guru (Y)
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	151.9167	130.4167	135.9667
	Std. Deviation	19.36736	13.96035	11.11262
	Absolute	.112	.100	.063
Most Extreme Differences	Positive	.112	.077	.063
	Negative	-.067	-.100	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.870	.774	.491
Asymp. Sig. (2-tailed)		.435	.586	.970

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Komitmen Kerja Guru (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.795	43	16	.733

Test of Homogeneity of Variances

Komitmen kerja Guru (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.681	36	23	.096

c. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			6442.100	43	149.816	2.841	.013
Komitmen Kerja Guru (Y) * Budaya Organisasi (X1)	Between Groups	Linearity	4483.307	1	4483.307	85.008	.000
		Deviation from Linearity	1958.793	42	46.638	.884	.640
	Within Groups		843.833	16	52.740		
	Total		7285.933	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			4789.683	36	133.047	1.226	.308
Komitmen Kerja Guru (Y) * Motivasi	Between Groups	Linearity	1080.520	1	1080.520	9.956	.004

Kerja (X2)	Deviation from Linearity	3709.163	35	105.976	.976	.535
	Within Groups	2496.250	23	108.533		
	Total	7285.933	59			

c. Uji Independensi antar Varabel Bebas

Tabel 4.8a dan 4.8b

Uji Independensi Antarvariabel Bebas

Coefficients ^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	.893	1.119
	Motivasi Kerja (X2)	.893	1.119

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Variables	Statistics	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	.327	
	N	60	60	
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.327	1	
	N	60	60	

UJI HIPOTESIS

a. Uji Hipotesis I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.609	6.95134

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4483.307	1	4483.307	92.781	.000 ^b
	Residual	2802.626	58	48.321		
	Total	7285.933	59			

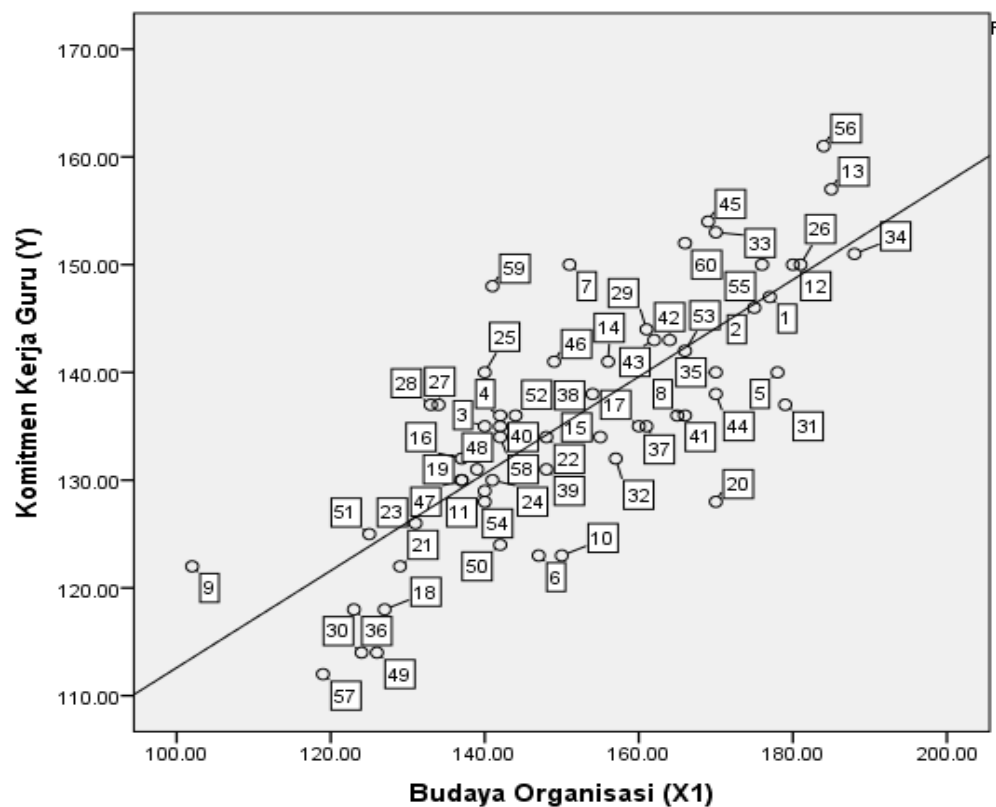
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	67.590	7.155		9.446	.000
Budaya Organisasi (X1)	.450	.047	.784	9.632	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Kurva Estimasi Sebaran Data X_1 terhadap Y

b. Uji Hipotesis II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	.148	.134	10.34359

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1080.520	1	1080.520	10.099	.002 ^b
	Residual	6205.413	58	106.990		
	Total	7285.933	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

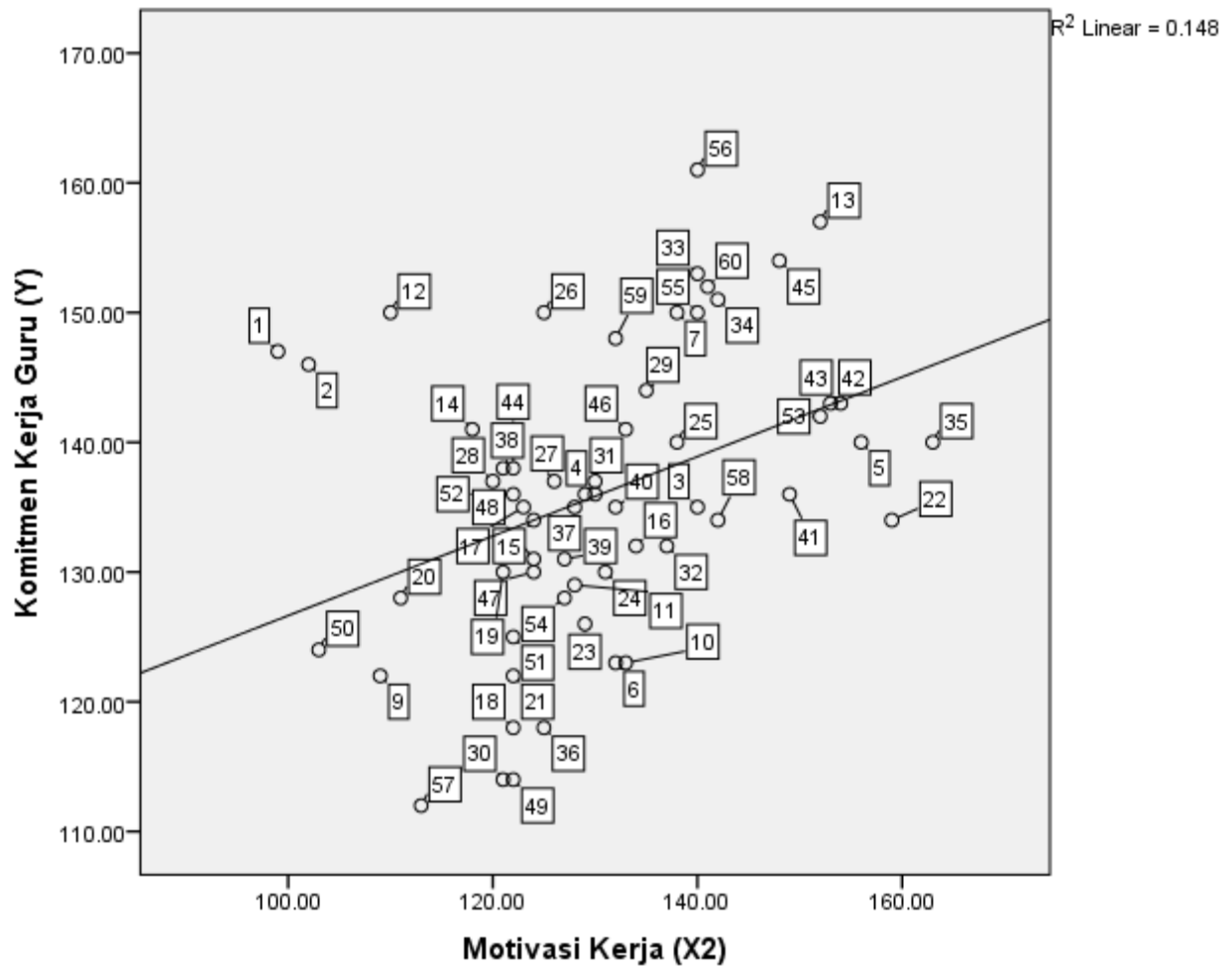
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95.988	12.651		7.588	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.307	.096	.385	3.178	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Kurva Estimasi Sebaran Data X_2 terhadap Y



c. Uji Hipotesis III

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.621	6.84031

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.714	9.507		5.965	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.423	.049	.737	8.696	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.115	.067	.144	1.702	.094

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4618.913	2	2309.457	49.358	.000 ^b
	Residual	2667.020	57	46.790		
	Total	7285.933	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

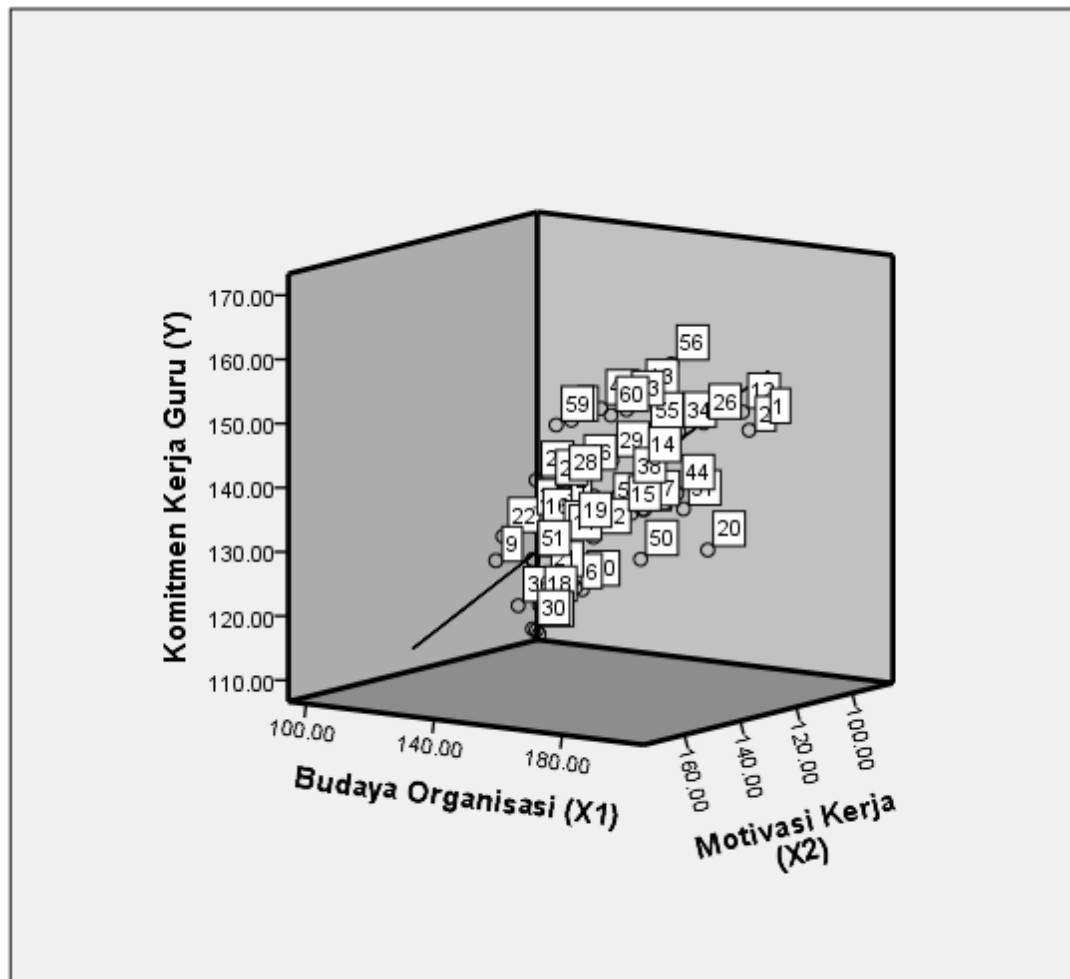
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.714	9.507		5.965	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.423	.049	.737	8.696	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.115	.067	.144	1.702	.094

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Kurva Estimasi Sebaran Data X_1 , X_2 terhadap Y



Lampiran IX

PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for.. X_2

	X_1	Y
X_1	1.0000	.7551
	(0)	(57)

P= . P= .000

Y .7551 1.0000

(.57) (.0)

P= .000 P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for.. X1

X2 Y

X2 1.0000 .2200

(.0) (.57)

P= . P= .094

Y .2200 1.0000

(.57) (.0)

P= .094 P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Lampiran X

Perhitungan Tingkat Pencapaian Responden

A. Dasar yang digunakan untuk menghitung tingkat pemahaman responden menurut Sudjana (1982)

N0	Klasifikasi	Kategori
1	Sangat baik	90 - 100 %
2	Baik	80 - 89 %
3	Cukup	65 - 79 %
4	Kurang baik	55 - 64 %
5	Tidak baik	0 - 54 %

$$\text{Tingkat Pemahaman} = \frac{\sum \text{Skor}}{\sum \text{Responden} \times \sum \text{Item} \times \sum \text{Skala Tertinggi}} \times 100\%$$

B. Hasil Perhitungan

1. Variabel Budaya Organisasi

$$\sum \text{Skor} = 9115 \quad \sum \text{Item} = 41$$

$$\sum \text{Responden} = 60 \quad \text{Skala Tertinggi} = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Pemahaman} &= \frac{\sum \text{Skor}}{\sum \text{Responden} \times \sum \text{Item} \times \sum \text{Skala Tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{9115}{60 \times 41 \times 5} \times 100\% \end{aligned}$$

$$60 \times 41 \times 5$$

$$= 74,2 \% \text{ (Kategori cukup)}$$

2. Variabel Motivasi Kerja

$$\sum \text{Skor} = 7825 \sum \text{Item} = 34$$

$$\sum \text{Responden} = 60 \quad \text{Skala Tertinggi} = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Pemahaman} &= \frac{\sum \text{Skor}}{\sum \text{Responden} \times \sum \text{Item} \times \sum \text{Skala Tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{7825}{60 \times 34 \times 5} \times 100\% \\ &= 76,7 \% \text{ (Kategori Cukup)} \end{aligned}$$

3. Variabel Komitmen Kerja Guru

$$\sum \text{Skor} = 8158 \sum \text{Item} = 35$$

$$\sum \text{Responden} = 60 \quad \text{Skala Tertinggi} = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Pemahaman} &= \frac{\sum \text{Skor}}{\sum \text{Responden} \times \sum \text{Item} \times \sum \text{Skala Tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{8158}{60 \times 35 \times 5} \times 100\% \\ &= 77,8 \% \text{ (Kategori Cukup)} \end{aligned}$$